

Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille -hankkeen arviointi ja kehittäminen

Heli Korhonen

Tekijä(t) Heli Korhonen	
Koulutusohjelma Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille -hankkeen arviointi ja kehittäminen	Sivu- ja liitesivumäärä 60 + 22
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena oli Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilun toteuttama aikuisliikunnan hanke, Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hankkeen ensimmäisen vuoden, 2016-2017 toiminnan vaikuttavuutta osallistujien fyysiseen kuntoon ja koettuun hyvinvointiin sekä luoda kehittämisideoita hankkeen toiminnan parantamiseksi. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä lähdettiin luomaan kehittämis ehdotuksia pääosin osallistujien avoimien kommenttien ja palautteen pohjalta.</p> <p>Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry, jonka toiminta ulottuu pitkälti koko Päijät-Hämeen alueelle ja osakseen sen rajojen ylikin. Toimeksiantajan hanke Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille on yksi heidän aikuisliikunnan hankkeista, jonka tavoitteena on edistää pienyrittäjien työhyvinvointia, sekä lisätä liikettä yrittäjien ja työntekijöiden keskuudessa. Hankkeen ensimmäinen toimintavuosi oli 2016-2017 ja toinen samanlainen vuoden mittainen jakso järjestettiin 2017-2018. Tämän opinnäytetyö pohjautuu hankkeen ensimmäisen vuoden toimintaan.</p> <p>Opinnäytetyö käynnistyi keväällä 2017 hankkeen ensimmäisen vuoden prosessin loppumisen jälkeen. Tutkimusmenetelminä hankkeessa oli käytetty kehon kuntoindeksi -testiä sekä alku- ja loppukyselyä. Opinnäytetyön kohdalla kyselylomakkeista kysymysten valinta rajattiin sellaisiin kysymyksiin, jotka liittyivät koettuun hyvinvointiin. Tässä opinnäytetyössä analysoitiin tutkimuksista saatuja tuloksia, joista tehtiin yhteenveto. Tulosten tarkastelu tehtiin keskiarvon ja keskihajonnan mukaan. Lisäksi alkuvuodesta 2018 järjestettiin ryhmähaastattelu, jossa haastateltiin ensimmäisen vuoden osallistujia. Haastattelun tarkoituksena oli selvittää, miten hanketta voisi kehittää jatkossa ja kuinka se oli vaikuttanut osallistujiin pitkällä aikavälillä.</p> <p>Tarkasteltavat fyysisen kunnon muuttujat paranivat tietyillä osa-alueilla, joita olivat kokonaisuudessaan kehon kuntoindeksi ja tämän sisällä maksimaalinen hapenottokyky, vyötärön ympärys ja käden puristusvoima. Kyselytuloksissa jokaisen muuttujan kohdalla oli tapahtunut parannusta. Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että hanke vaikutti osallistujien kuntoon ja koettuun hyvinvointiin positiivisesti.</p> <p>Loppukyselyssä osallistujien oli mahdollista kommentoida vapaasti hanketta ja palautetta sekä kehittämis ehdotuksia. Palautteen ja tutkimustulosten perusteella kehitettäviä kohteita hankkeessa olivat lajikoeluiden määrä, aikataulut yleisesti, yhteisöllisyyden lisääminen, sekä väliseuranta. Opinnäytetyössä esitellään konkreettisia toimintaehdotuksia, joiden avulla toimintaa voidaan kehittää.</p>	
Asiasanat Työhyvinvoinnin edistäminen, työkyky, liikuntakäyttäytyminen, motivaatio, kehittäminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Liikunta ja hyvinvointi	3
2.1	Liikunnan terveysvaikutukset	3
2.2	Terveysliikunta ja suositukset.....	4
2.3	Liikuntakäyttäytyminen.....	6
2.4	Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaminen	7
3	Työhyvinvointi	9
3.1	Työhyvinvoinnin portaat	9
3.2	Työhyvinvoinnin hyödyt.....	11
3.3	Työkyky ja työssä jaksaminen.....	13
3.4	Työkykyyn vaikuttavat ja työkykyä edistävät tekijät	13
3.4.1	Työpaikkaliikunta.....	15
3.4.2	Liikuntaneuvonta.....	17
4	Motivaatio ja hyvinvointi	18
4.1	Motivaatio elintapamuutoksen tukena	19
4.2	Motivoiva ohjaus	21
5	Toimeksiantaja ja hanke.....	22
6	Opinnäytetyön tavoite.....	24
7	Työn toteutus ja menetelmät	25
7.1	Kohderyhmä ja sen erityispiirteet	25
7.2	Aikataulu	27
7.3	Toiminta.....	28
7.4	Arviointimenetelmät	29
7.4.1	Fyysisen kunnon testit.....	29
7.4.2	Koetun hyvinvoinnin mittausmenetelmät	33
7.5	Tilastollinen tarkastelu.....	34
8	Tulokset	35
8.1	Osallistujien fyysisten ominaisuuksien muutos.....	35
8.2	Osallistujien koetun hyvinvoinnin ja liikunnan määrän muutos	37
8.3	Haastattelusta saadut tulokset hankkeen kehittämistä varten	42
9	Pohdinta.....	44
9.1	Kehittämisehdotukset.....	48
9.1.1	Yhteisöllisyys	49
9.1.2	Väliseuranta.....	51
9.1.3	Lajikokeilut	52
9.1.4	Aikataulut	53
	Liitteet.....	61

Liite 1. Liikuntalajikokeiluiden aikataulu.	61
Liite 2. Kehonkoostumus analyysi.	62
Liite 3. Alkukyselylomake	63
Liite 4. Loppukyselylomake	71
Liite 5. Ryhmähaastattelussa käytetyt apukysymykset	80
Liite 6. Tutustumisharjoituksia	82

1 Johdanto

Työelämässä merkittävin asia työntekijälle on hänen työkykynsä. Työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi terveyteen sekä toimintakykyyn liittyvät muutokset. Lisäksi fyysinen aktiivisuus on merkittävässä roolissa työkyvyn ylläpidossa ja sen avulla voidaankin edesauttaa niin sosiaalista, fyysistä, kuin psyykkistä hyvinvointia. Näiden osa-alueiden ollessa kunnossa voidaan työkykyä edistää pitkälle uran loppuvaiheisiin asti. (Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma 2018a.)

Suomessa on arvioitu, että terveyden kannalta liian vähäinen liikunta aiheuttaa vuositasolla 300-400 miljoonan euron kustannukset. Yleisimmät syyt työkyvyn heikkenemiseen ovat erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet, pitkään kestänyt ja epäedullinen psyykinen ja fyysinen kuormittuneisuus töissä, sekä mielenterveyshäiriöt. Yli puolet aiheutuneista vuosikustannuksista johtuukin sairaspotilaista sekä työn tuottoisuuden vähenemisestä. Liikunnasta on löydetty myönteisiä vaikutuksia yleisimpien työkykyä heikentävien tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyssä sekä hoidossa. Yleisimmät tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joiden takia työkyvyttömyyseläkkeelle jäädään, ovat nivelrikko ja nivelreuma sekä selkäsairaudet. (Kunnossa Kaiken Ikää 2018a; Työturvallisuuskeskus, 2.) Mielenterveyshäiriöistä masennus yksistään ajaa vuosi tasolla noin 3000 ihmistä työkyvyttömyyseläkkeelle. Mielenterveyshäiriöiden lisääntymisen syistä on eriäviä mielipiteitä, mutta osaltaan syynä pidetään sitä, että työ on monimutkaistunut ja työn edellytykset ovat tiukentuneet. Lisäksi työn nopea tempo ja jatkuva tavoitettavissa oleminen on nykyään arkipäivää, joka vaikuttaa siihen, ettei työtä ja vapaa-aikaa osata enää erottaa niin hyvin irti toisistaan. (Työterveyslaitos 2017a.)

Liikuntatottumukset ovat viimeisen vuosikymmenen aikana muuttuneet Suomessa. Vapaa-ajan liikunnan lisääntyessä työmatkaliikunta ja työpaikalla tapahtuva liikunta on vähentynyt. (Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma 2018a.) Työmatkaliikunta on aikaisempaa enemmän siirtynyt autolla kuljettavaksi. Työmatkoista jopa 75 prosentti tapahtuu autoilla, 22 prosenttia julkisia liikennevälineitä käyttämällä ja vain 3 prosenttia kattaa kävelyn tai pyöräilyn. Toisaalta työmatkaliikunnan vähentyessä ovat myös työmatkat pidentyneet. Keskimäärin kahdessa vuosikymmenessä työmatkat ovat saattaneet pidentyä jopa 14 kilometriä. Tämä vaikuttaa siihen, että yhä useammin työmatkaa ei ole mahdollista tehdä pyörällä tai kävellen. (Suomen ympäristökeskus SYKE 2015.)

Nykyaikana työpaikoilla olisi entistä tärkeämpää kiinnittää huomiota kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, jossa terveellisten elintapojen sekä liikunnan tukemisen lisäksi otettaisiin

huomioon yksilön ammatillinen osaaminen ja kyky vaikuttaa työolosuhteiden turvallisuuteen sekä terveellisyteen. Edistämisen lähtökohtana on niin työkyvyn kehittäminen, kuin työyhteisön toiminnan kehittäminen kaikki huomioiden. (Kunnossa Kaiken Ikää 2018a.)

STTK (Toimihenkilökeskusjärjestö 2017) teetti kyselyn, johon osallistui 1061 työssä käyvää ihmistä kaikkialta suomesta. Kyselyn pohjalta selvisi, että 57 prosenttia vastanneista koki työhyvinvoinnin edistämisen työpaikoilla vähäiseksi tai sitä ei edistetty ollenkaan. Vastaajista vain 39 prosenttia koki työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistämisen työpaikalla erittäin tai melko hyväksi. Ylemmistä toimihenkilöistä 53 prosenttia oli tyytyväisiä työhyvinvoinnin edistämiseen, kun taas toimihenkilöistä 46 prosenttia ja työntekijöistä vain 33 prosenttia oli tyytyväisiä työhyvinvoinnin edistämiseen. Kyselyssä selvisi myös työnantajasektorin vaikutus tyytyväisyyteen. Valtiolla työskentelevien tyytyväisyys työhyvinvoinnin edistämiseen ja tukemiseen sekä työssä jaksamiseen oli 57 prosentin mielestä erittäin tai melko hyvää. Puolestaan kunnalla työskentelevistä tätä mieltä oli vain 41 prosenttia ja yksityisellä sektorilla prosentti oli vain 36. (STTK 2017.)

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana oli Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää heidän hankkeensa, Liikettä Lahden alueen yrittäjille vaikuttavuutta niin fyysisissä muutoksissa, kuin koetussa hyvinvoinnissa. Hanke oli Lahden alueen pienyrittäjille suunnattu työhyvinvointi edistävä hanke, jonka tavoitteena oli liikunnan ja arjen aktiivisuuden lisääminen yrittäjien ja työntekijöiden keskuudessa. Hanke oli yksi monista Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilun aikuisliikunnan hankkeista. Aiheena työhyvinvointi on hyvin ajankohtainen aihe, johon monet työpaikat ja työnantajat ovat alkaneet kiinnittämään huomiota. Hankkeesta saaduilla tuloksilla on merkitystä Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilulle, jotta he voivat pohtia hankkeen onnistumista ja siinä käytettyjen keinojen toimivuutta sekä miettiä, kuinka hankkeen loputtua toimintaa voisi kehittää ja jollain tasolla jatkaa. Lisäksi hyöty on laaja-alaisempaa, koska tuloksista saadaan näyttöä muille samankaltaisia toimintoja tekeville kunnille ja yrityksille.

2 Liikunta ja hyvinvointi

Hyvinvointi koostuu kolmesta tekijästä, jotka ovat terveys, materiaallinen hyvinvointi sekä elämänlaatu ja koettu hyvinvointi. Käsitteenä hyvinvointi voidaan nähdä yksilön- ja yhteisön hyvinvointina. Yksilöllisessä hyvinvoinnissa viitataan ihmisten välisiin suhteisiin ja sosiaaliseen pääomaan sekä onnellisuuteen ja itsensä toteuttamiseen. Yhteisön hyvinvointi puolestaan kattaa niin elinolot, kuin työolot ja työllistymisen sekä toimeentulon. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 2016.)

Fogelholm (2006) määrittelee liikunnan säännölliseksi ja suunnitelluksi fyysiseksi aktiivisuudeksi, jonka tehtävänä on usein kunnon tai terveyden ylläpitäminen sekä parantaminen. Pääosin liikunta käsitetään kuitenkin tahdonalaisena ja hermoston ohjaamana lihasten toimintana, jonka seurauksena tapahtuu liikettä. Liikkuminen ja liikkeen suorittaminen vaatii energiaa, mutta samalla se myös kuluttaa sitä. (Vuori 2003, 12.)

Valtakunnallisella tasolla olisi tarpeellista sijoittaa ihmisten terveyteen, mikäli halutaan edistää ja ylläpitää yhteiskunnan hyvinvointia. Liikunta on yksi hyvä esimerkki, jolla terveyttä voidaan parantaa ja joka on kannattava investoinnin kohde. (Heiskanen, Kärkkäinen, Hakonen, Tammelin & Havas 2011, 5.)

2.1 Liikunnan terveysvaikutukset

Fyysisellä aktiivisuudella tarkoitetaan lihasten tahdonalaista liikettä, mikä lisää energian kulutusta ja johtaa usein liikettä sisältävään toimintaan. Fyysinen aktiivisuus sisältää pelkästään fyysisiä ja fysiologisia prosesseja. Fyysinen inaktiivisuus on puolestaan toimintaa, jossa lihakset ovat täysin toimettomat tai niiden käyttö on vain vähäistä. Kyseinen toiminta aiheuttaa pitkällä aikavälillä useiden elinjärjestelmän toimintojen sekä niiden rakenteiden heikkenemistä. (Vuori 2007, 37.)

Liikunnan vaikutuksista osa on fyysisestä liikuntasuorituksesta saatuja vaikutuksia, jotka niin edelleen näkyvät biologisina vaikutuksina kehossa. Nämä fyysisen liikunnan vaikutukset voivat esiintyä joko suorituksen aikana, suoraan sen jälkeen tai jopa useampien päivien, viikkojen, kuukausien ja vuosien aikana. Fyysisten vaikutusten seurauksena biologiset vaikutukset ilmenevät kehon toiminnoissa ja sen rakenteissa. Osa liikunnasta saaduista vaikutuksista ja niiden muutoksista näkyy epäsuorasti. Tällaisia ovat harrastajan kokemukset ja koetut tunteet sekä sosiaaliset suhteet yksilöiden välillä. Näiden muutoksiin vaikuttavat pitkälti yksilön ennako-odotukset, aiemmat kokemukset, ympäristötekijät, kuten sosiaalinen- ja fyysinen ympäristö, sekä toimintatavat ja toimintaan osallistuvat yksilöt.

Isoimmillaan nämä epäsuorat vaikutukset näkyvät työpaikkojen henkilöstön välisissä suhteissa, ilmapiirissa, sekä vaikutelmassa mikä työyhteisöstä annetaan ulospäin. Biologiset vaikutukset, näihin epäsuoriin vaikutuksiin verrattuna ovat paremmin ennalta ennustettavissa. (Vuori 2007, 40.)

Liikunta vaikuttaa positiivisesti mm. sydän- ja verisuonitautien, aineenvaihduntasairauksien ja tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisyyn sekä niiden hoitoon (Opetusministeriön kulttuuripolitiikan liikuntayksikkö 2000, 91). Fyysisten vaikutusten lisäksi liikunnan avulla voidaan parantaa keskittymiskykyä ja muistia. Usein myös nukahtaminen helpottuu ja samalla vaikutukset näkyvät positiivisina myös unen laadussa. Nämä kaikki vaikuttavat puolestaan siihen, että opitaan uusia asioita ja jaksetaan paremmin niin töissä, kuin vapaa-aikana. (UKK-instituutti 2018a.)

Liikunnan avulla voidaan lisätä toimintakyvyn lisäksi psyykkistä, fyysistä sekä sosiaalista terveyttä koko ihmisen eliniän ajan. Lapsuudessa liikunnan tehtävä on tukea kasvua ja kehitystä sekä edesauttaa kasvua terveellisempään elämään. Nuoruusiän liikunnalla on suuri merkitys jo myöhempien ikävuosien sairauksien ehkäisyssä, joista esimerkkinä kansansairaudet. Aikuisena liikunnan vaikutukset painottuvat sairauksien ehkäisyyn ja yleisen työhyvinvoinnin ja kunnon ylläpitämiseen ja sen parantamiseen. (Opetusministeriön kulttuuripolitiikan liikuntayksikkö 2000, 91.) Liikunnan vaikutukset ovat merkittäviä myös työelämässä. Liikunnasta saatavilla terveysvaikutuksilla on vaikutusta sairauspoissaolojen sekä ennenaikaisen työkyvyttömyyden vähenemisessä. Parhaimmillaan sillä voidaan vaikuttaa jopa työn tehokkuuden lisääntymiseen. (Opetusministeriön kulttuuripolitiikan liikuntayksikkö 2000, 91.)

2.2 Terveysliikunta ja suositukset

Terveysliikunta käsitteenä tarkoittaa liikuntaa, jonka on näytetty edistävän fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä vain pienin riskein. Liikunnan on toistuttava usein ja sen on oltava rasitukseltaan kohtalaista, jotta saadaan aikaan terveyttä edistäviä vaikutuksia. Kuntoliikunnalla puolestaan tarkoitetaan liikuntaa, jonka vaikuttavuus yltää yhteen tai useampaan fyysisen kunnon osa-alueisiin. Yleisimmät vaikutukset tapahtuvat lihaskunnossa ja kestävyyydessä. Kuntoliikunnan ydin on liikunta, jossa tavoitellaan kuntoon vaikuttavien ominaisuuksien parantamista. Liikunnan on tapahduttava useita kertoja viikossa ja kuormittavuuden on oltava vähintään kohtalaista, jotta voidaan edistää esimerkiksi kunnon kohotukseen liittyvien tavoitteiden saavuttamista. (Vuori 2007, 37-38)

Terveysliikunnan tehtävä on pitää terveyttä yllä, kun taas kuntoliikunnan seurauksena voidaan kohottaa kuntoa eri tavoin. Kunnan monipuolisen kehittymisen kannalta elimistön tulisi saada vaihtelevia ärsykeitä. Lisäksi erilaisten liikuntamuotojen harjoittelu on yleensä myös hausempaa kuin vain yhden lajin. Terveyskunto jaetaan osa-alueisiin, jotka ovat hengitys- ja verenkiertoelimistön kunto, liikehallinta, nivelten liikkuvuus, luiden vahvuus, painonhallinta sekä lihasvoima. Terveysliikunnassa on monia positiivisia hyötyjä terveydelle. Liikunta vaikuttaa esimerkiksi painonhallintaan, vireystasoon, verenpaineeseen, tyyppin 2 diabeteksen puhkeamiseen ja lisäksi se voi olla hidastavana tekijänä luun haurastumisessa iän myötä. (UKK-instituutti 2016a.)

Liikuntapiirakan avulla kuvataan terveyssuositukset, jotka perustuvat Yhdysvaltain terveysviraston laatimiin suosituksiin. Nämä suositukset pohjautuvat tieteelliseen kirjallisuuskatsaukseen. Liikuntapiirakan uusin julkaisu on tehty vuonna 2009. (UKK-instituutti 2017b.) Aikuisten liikuntasuosituksen mukaan (Kuvio 1) kestävyyskunnan parantamisessa liikunnan tulisi olla kestoltaan 2 tuntia ja 30 minuuttia reippaalla tasolla suoritettuna tai 1 tuntia ja 15 minuuttia rasittavalla tasolla. Vasta aloittelevalle ja terveysliikuntaa harrastavalle ihmiselle riittävää on reipas liikkuminen. Hyviä liikuntamuotoja ovat pyöräily ja kävely, jotka voivat tapahtua esimerkiksi työmatkoilla. Lisäksi sopivaksi liikunnaksi voidaan katsoa myös sauvakävely tai kuormittavat koti- ja pihatyöt. Vähemmän liikkuvalla tällaisella liikunnalla on positiivinen vaikutus kunnon kohoamiseen. Muita terveydelle hyödyllisiä vaikutuksia kestävyysliikunnan harrastajille ovat hengitys- ja verenkiertoelimistön kunnon kehittyminen sekä sydämen, keuhkojen ja verisuonten terveyden edistäminen. Liikunnalla on vaikutusta myös painonhallintaan ja veren sokeri- ja rasvatasapainoon. (UKK-instituutti 2017a.)

Kestävyysliikunnan lisäksi lihaskuntaa kohottavaa ja liikehallintaa sekä tasapainoa vahvistavaa harjoittelua tulisi sisällyttää viikon sisään vähintään kaksi kertaa. Hyviä vaihtoehtoja lihaskunnan kohentamiseksi ovat kuntopiiri ja kuntosaliharjoittelu. Suurien lihasryhmien harjoittamiseksi suositellaan tehtäväksi 8-10 liikettä ja toistoja jokaista liikettä kohden tulisi olla 8-12. Lihaskunnan kehittämisen lisäksi säännöllinen ja monipuolinen venyttely säilyttää liikkuvuutta. (UKK-instituutti 2017a.)



Kuvio 1. Liikuntapiirakka. (UKK-instituutti 2009.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2011) teetti tutkimuksen, jossa selvitettiin Suomalaisten fyysistä aktiivisuutta ja kuntoa. Tutkimuksessa selvisi, että vapaa-ajan liikunta on työikäisten keskuudessa lisääntynyt viimeisen vuosikymmenen aikana, mutta arkiaktiivisuus ja työssä esiintyvä aktiivisuus ovat pienentyneet. Työikäiset liikkuvat viikoittain hieman enemmän ja intensiivisemmin, kuin ennen 2000-lukua. Liikuntamuodoista suosituimmiksi ovat muodostuneet lihaskuntoharjoittelu ja lenkkeily. Reilu kymmenesosa aikuisväestöstä (15-64 v.) pystyy yltämään terveysliikuntasuositusten mukaiseen liikuntamäärään. Lähimpänä suosituksia ovat nuoret miehet ja huonoiten suositukset saavuttavat eläkeikää lähentelevät. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011, 30.)

2.3 Liikuntakäyttäytyminen

Liikuntakäyttäytyminen on liikunnan tahdonalaista toteuttamista, johon vaikuttavat erilaiset sisäiset ja ulkoiset motiivit, tarpeet sekä rajoittavat tekijät ja mahdollisuudet. Liikuntakäyttäytymistä tapahtuu, kun toimimme tietyllä tavalla saavuttaaksemme joitain tarpeita. (Vuori 2003, 12.) Pienikin liikuntakäyttäytyminen, kuten kävelylle lähtö on monia toimintoja sisältävä prosessi. Siihen vaikuttaa ympäristö ja ihmiseen itseensä sekä tietysti liikuntaan liittyvät asiat. Tämän kaltaisessa liikuntakäyttäytymisessä tapahtuu monia pohdintoja, ratkaisuja sekä itse toimintoja. (Vuori 2003, 63.)

Jokaisella ihmisellä on joitain liikuntakäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä, joiden merkitys on tiedostettua. Kukaan ei silti pysty tunnistamaan kaikkia vaikuttavia tekijöitä erilaiset yksilöt ja olosuhteet huomioiden. Liikuntakäyttäytymisen mallit ja teoriat voivatkin tuntua monelle liikunnan edistäjälle kaukaisilta. Erilaiset mallit ja teoriat on kuitenkin tärkeä tietää ja niiden merkitys huomioida, sillä käytännön toimia on helpompi toteuttaa hyvän teorian pohjalta. Liikunnan edistämisen onnistumisen potentiaali kasvaa, jos tiedostetaan liikuntakäyttäytymisen perusteet ja tehdään niiden pohjalta edistystoimia. (Vuori 2003, 63-64.) Käyttäytymisen muuttaminen pysyvästi on vaikea prosessi, jota onkin vaikea irrottaa erilliseksi kokonaisuudeksi muusta elämästä ja käyttäytymisestä. Tärkeää olisikin nähdä ihmisen käyttäytymisen muutos laajempialaisena kokonaisuutena, jossa otetaan huomioon kaikki hyvinvointiin vaikuttavat asiat. (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 7.)

Liikuntakäyttäytyminen sisältää monia tekijöitä, joista osa on konkreettisia ja osa puolestaan abstraktisia. Konkreettisia käyttäytymiseen liittyviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi yksilön liikuntataidot, liikunnan rasittavuus, sekä liikuntapaikan sijainti. Abstrakteista tekijöistä puhuttaessa tarkoitetaan esimerkiksi yksilön kokemus pystyvyyden tunne, sekä yksilön käsitys omasta liikkumisesta ja miten hän näkee itsensä liikkujana. Eri tekijät voivat vaikuttaa liikuntakäyttäytymiseen joko suoraan tai epäsuorasti. Aikaisemmat kokemukset voivat myös olla vaikuttava tekijä liikuntakäyttäytymistä tarkasteltaessa. Lisäksi jokainen tekijä vaikuttaa ristikkäin toisiin tekijöihin. (Vuori 2003, 79-81.) Tärkeää liikuntakäyttäytymisen muutoksessa olisikin kasvattaa ohjattava psykologista joustavuutta, jolla on vaikutusta pysyvään muutokseen käyttäytymisessä (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 9).

2.4 Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaminen

Liikuntakäyttäytymiseen vaikuttaessa otetaan tarkasteluun vain yksilön omaehtoinen liikunnan valitseminen ja siitä johtuva käyttäytyminen. Ammattilaisen näkökulmasta yksilön liikuntakäyttäytymiseen ei voida vaikuttaa säädösten ja määräyksien kautta, mutta käyttäytymistä voidaan edistää kasvattamalla liikuntaan mahdollistavien, tukevien sekä vahvistavien tekijöiden määrää. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi yksilöön itseensä sekä yksilön liikuntaan vaikuttavat tekijät, fyysiseen, sosiaaliseen ja kulttuurilliseen ympäristöön liittyvät tekijät. (Vuori 2003, 105-107.)

Liikuntaa edistävässä hankkeissa ja ohjelmissa hyvä peruspohja on seitsemän vaiheinen malli. Tämän mallin ensimmäisessä peruskysymyksessä vastataan kysymyksiin, miksi, kenelle, miten ja mitä. Tässä vaiheessa pääpaino on siinä, keiden liikuntaa on tarkoitus lisätä, miksi sitä pitäisi lisätä, milloin sitä tulisi lisätä ja millaista liikuntaa halutaan lisätä.

Seuraavassa vaiheessa pääpaino siirtyy toimintaympäristöön, eli missä ja millaisessa ympäristössä liikuntaa pyritään lisäämään. (Vuori 2003, 107-108.)

Liikunnan edistämisen tutkimuksissa ja käytännön toimissa huomio on kiinnittynyt muutosvaihemalleihin. Nämä mallit pohjautuvat yksinkertaiseen, konkreettiseen ja suhteellisen helppoon neuvontatyöhön. Muutosvaihemalleja on useita erilaisia ja niiden sisällöt vaihtelevat mallin mukaan, mutta jokaisessa lähtökohtana on se, että liikuntaneuvonta ja siihen liittyvät keinot ovat riippuvaisia siitä, missä vaiheessa mallia asiakas on. (Aittasalo, Taulaniemi & Punakallio 2012, 264.)

Muutosvaihemalli, jota on sovellettu liikuntaneuvontaan, koostuu kuudesta vaiheesta. Nämä vaiheet ovat esiharkinta, jolloin asiakas ei ole vielä valmis muuttamaan omaa toimintaansa eikä asiakas koe sitä omalla kohdalla tärkeäksi. Tämä vaihe saattaa olla kesoltaan hyvin pitkä ja tässä korostuu liikunnan puheeksi ottamisen taidot. Tästä seuraava vaihe on harkintavaihe, jolloin asiakas on harkinnut muutoksen aloittamista, mutta ei tiedä vielä koska hän on muutoksen valmis aloittamaan. Seuraavaa vaihetta kutsutaan valmistelu vaiheeksi tai päätös vaiheeksi, jolloin asiakas on suunnitellut muutosta ja hän on valmis tekemään muutoksen lähiaikoina. Päätöksen jälkeen tulee toimintavaihe, jolloin muutos on tapahtunut, mutta sen ylläpito on vielä alkuvaiheessa. Tässä vaiheessa yksilö totuttelee muutokseen ja käy läpi siitä syntyneitä tunteita. Toimintavaiheesta tullaan ylläpito vaiheeseen, jossa muutoksen alkamisesta on kulunut jo pitempi aika, yli kuusi kuukautta. Tällöin toiminta on muuttunut osaksi arkea. Muutosvaihemalli päättyy viimeiseen vaiheeseen, jossa muutos on täysin onnistunut, eikä repsahduksia pidetä enää mahdollisina. Useimmilla muutosvaihemallin läpi käyneillä yksilöillä viimeinen vaihemalli on epärealistinen. Suurella osalla muutosvaihemallin läpikäyneistä vakiintumisvaiheen jälkeen tapahtuu repsahdus, jolloin palataan hetkellisesti aikaisempiin tapoihin. (Aittasalo ym. 2012, 265; Oksanen 2014, 41-42.)

Muutosvaihemalli on hyödyllinen työkalu ammattilaisten käyttöön, erityisesti ensimmäisessä tapaamisessa, jossa tarkoituksena on kartoittaa asiakkaan tilanne. Ammattilaisen rooli asiakkaan vaiheen määrittämisessä vaatii perusteellista selvitystä asiakkaan liikuntatottumuksista ja liikuntaan suhtautumisesta. Haastavinta vaiheen määrittelemisessä on se, että asiakkaan kiinnostus voi vaihdella riippuen liikuntamuodosta. Neuvonnassa käytettävien keinojen ja kokonaisuuden rakentaminen on vaikeaa, koska ei tiedetä, mitkä tekijät ovat päävaikuttajia missäkin eri vaiheessa muuttaessa yksilön käyttäytymistä. Ammattilaiselle tämä toimii kuitenkin hyvänä apuna asiakkaan käyttäytymisen ymmärtämisessä, jolloin se vaikuttaa ohjaajan ja asiakkaan väliseen yhteistyöhön. (Aittasalo ym. 2012, 265; Oksanen 2014, 42-43.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, jossa tärkeässä keskiössä ovat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus ja hyvinvointi sekä terveys. Sitä ei ole mahdollista saavuttaa työstä erillään järjestettävillä terveystempauksilla. Hyvinvointia kehittävä toiminta on pitkäjänteistä työtä, jonka kohteena on esimerkiksi työyhteisö ja -ympäristö, henkilöstö, työprosessit sekä johtaminen. Työelämän jatkuvan muutoksen seurauksena yrityksien on panostettava työhyvinvointiin, jotta olisi mahdollista tehdä parempaa tulosta ja säästää. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi hyvä ja motivoivalla otteella tapahtuva johtaminen, työntekijöiden ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen sekä työpaikalla oleva ilmapiiri. (Työterveyslaitos 2017b; Sosiaali- ja terveysministeriö 2017; Etera 2017.)

Työ on yksilölle iso osa elämää, joka vaikuttaa olennaisesti yleiseen hyvinvointiin. Lisäksi työ on pohja toimeentulolle. Työn kautta voidaan muodostaa sosiaalisia suhteita ja luoda raamit sekä ryhdyttyä muuhun elämään. Työhyvinvointia ja hyvinvointia on vaikea erottaa toisistaan, sillä yksityiselämän asiat heijastuvat työhön ja toisaalta taas työhön liittyvät asiat näkyvät yksityiselämässä. Työelämässä olevien ihmisten hyvinvointi koostuu työstä, sekä työn ulkopuolisesta vapaa-ajasta. (Rauramo 2012, 10.)

3.1 Työhyvinvoinnin portaat

Humanistisessa psykologiassa tunnetun teoreetikon Abraham Maslowin mukaan yksilöltä löytyy ainakin viisi tavoiteltavaa perustarvetta. Nämä perustarpeet ovat luokiteltu portaikon mukaan, jossa ensimmäisenä on fysiologiset tarpeet, toisena turvallisuuden tarve, kolmantena yksilöllisyyden tarve, neljäntenä arvostuksen tarve ja viidentenä tämä itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2012, 12-13.)

Työhyvinvoinnin kannalta porrasmallia on sovellettu paremmin työelämää kuvaaviksi. Työhyvinvoinnin porrasmallissa pohjana on ihmisen perustarpeiden suhde työhön ja niiden yhteisvaikutus yksilön motivaatioon. Mallin luomisen perustana on toiminut jo aiemmin käytettyjä työhyvinvoinnin ja työkykyä ylläpitävän toiminnan edistämisen malleja, joita on sekoitettu Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuvien sisältöjen kanssa. Malli on tarkoitettu niin yksilön, yhteisön, kuin organisaation työhyvinvoinnin kehittämisen työkaluksi. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa viisi ihmisen perustarvetta ovat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus, sekä osaaminen. (Rauramo 2012, 13-14.)

Portaikon ensimmäisessä kohdassa ovat psykofysiologiset perustarpeet, jossa tavoitteena on saavuttaa hyvä terveys. Nämä perustarpeet saavutetaan, kun työ vastaa työntekijän

osaamista ja se luo mahdollisuudet erilliselle vapaa-ajalle. Työn lisäksi tärkeässä roolissa on tarpeellinen ja laadultaan hyvä ruokavalio, liikunta, sekä sairauksien hoito ja niiden ennaltaehkäisy. Merkittävimmissä roolissa tämän portaan täyttymisessä on työterveys-huolto. Elämän sekä terveyden lähtökohtana on perustarpeiden tyydyttäminen. Perustarpeet tyydyttämällä vapautetaan voimavaroja fysiologisista toiminnoista, jolloin ne voidaan kohdentaa paremmin sosiaalisempiin tavoitteisiin. (Rauramo 2012, 14 & 25.)

Toisena portaana tulee kokonaisvaltainen turvallisuus. Turvallisuuden tarpeen pohjalla on vakauden ja tasapainon ylläpitäminen. Nämä tarpeet ovat useimmiten henkisiä, mutta yhteiskunnassa tarvitsemme myös järjestystä ja lakia, jotta olo voidaan kokea turvallisesti. Jotta turvallisuuden tarve voidaan tyydyttää, on työympäristön oltava turvallinen ja työyhteisössä vallittava tasa-arvo. Lisäksi työpaikalla on oltava turvalliset tavat toimia, palkan on oltava toimeentuloa tukeva ja työsuhteen on oltava vakaalla pohjalla, jotta turvallisuuden tunne voi syntyä. Tämän portaan saavuttamisen ja yksilön hyvinvoinnin kannalta esteenä voi olla pelon tunne. Tärkeässä roolissa tässä portaassa on työsuojelu ja organisaation systemaattinen riskienhallinta. (Rauramo 2012, 14 & 70.) Kuten Rauramo (2012, 70) hyvin kiteyttääkin ”Turvallisuus on paitsi yksi ihmisen perustarpeista, myös perusoikeus yhteiskunnassa ja työssä.”

Seuraavassa portaassa tavoitteena on vahva yhteisöllisyys, joka tukee yksilön hyvinvointia ja tavoitteita. Tämä porras linkittyy vahvasti sosiaalisiin suhteisiin. Tässä portaassa tärkeää on työpaikalla oleva ilmapiiri ja yhteishenkeä tukeva toiminta. Keskeisenä tekijänä yhteisöllisyyden portaassa nähdään yksilön vaikuttaminen työhön, yhteisön avoimuus ja keskinäinen luottamus. Arvoonsa nousee esimiehen ja alaisten väliset suhteet, organisointiin liittyvät seikat, eteenpäin menevä työ sekä henkilöstöstä huolehtiminen. Aikaisempien portaiden tullessa tyydytetyksi herää yksilön tarve läheisyyden saamiseen ja osoittamiseen sekä yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Tämän portaan kohdalla ja erityisesti sen toteutuessa voi yksilön omantunnonarvo lisääntyä ja yhteisöllisyys toisiin ihmisiin kasvaa. Työyhteisön sisällä vallitsevat työsuhteet ovatkin merkittävässä roolissa, kun puhutaan työmotivaatiosta, tuloksellisuudesta ja ylipäätään työhön liittyvästä hyvinvoinnista. Luottamuksellinen ja suvaitseva ilmapiiri työyhteisössä näkyy usein myös työn tuottavuudessa sekä tulosten paranemisessa. (Rauramo 2012, 14 & 103-104.)

Neljäntenä portaana on arvostuksen tarve, missä tavoitteena on saada arjessa havaittavaa ja koettavaa arvostusta niin yksilön omaa, kuin toisenkin työtä kohtaan. Arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi tarve käsittää muilta ihmisiltä tulevaa arvostusta, kuten esimerkiksi maine ja kunnianosoitus ja huomioon ottami-

nen. Nämä ovat ihmiselle merkittäviä tavoitteita. Ylemmällä arvostuksen tarpeella puolestaan tarkoitetaan yksilön itsensä arvostamista, kuten esimerkiksi itsevarmuus, itsemääräämisoikeus, saavutukset ja itsenäisyys. Arvostuksen tarve voidaan saavuttaa, kun huolehditaan oikeudenmukaisesta palkasta sekä tunnustuksen antamisesta. Näiden lisäksi on huolehdittava, että toimintaa arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti ja palautekäytänteet ovat kunnossa. Jotta arvostuksen tunnetta voidaan kokea, tulee toiminnalla olla myös tietty päämäärä ja strategia sekä yhteiset arvot, jotka ovat toiminnan pohjalla ja näkyvät siinä. Näistä tasoista alempi taso, eli muilta saatu arvostus, on helpommin menetettävissä oleva. (Rauramo 2012, 14 & 123.)

Ylimpänä ja viimeisenä portaana nähdään itsensä toteuttamisen tarve. Jotta tähän tavoitteeseen päästään, tulee yksilön ja yhteisön osaamista ja oppimista tukea. Elinikäinen oppiminen ja sen merkityksen ymmärtäminen korostuu henkilöstöllä, joka haluaa jatkuvasti kehittää itseään. Maslowin mukaan ihmisellä onkin loputon halu kehittää itseään. Jatkuva henkilöstön kehittyminen edistää puolestaan yksilön osaamista samalla kun se vie organisaatiota kohti sen visiota ja tavoitteita. Työn on oltava sellainen, että se tukee oppimisesta saatuja kokemuksia ja oivalluksia sekä tarjoaa mahdollisuudet oman osaamisen hyödyntämiseen. Lisäksi työympäristön on oltava viihtyisä, jotta voidaan päästä tavoitteeseen, jossa osaaminen on sillä tasolla, että se tuo kilpailukykyä organisaatiolle ja yksilölle. Ylin porras pohjautuu yksilön haluun kehittää itseään aina vain paremmaksi, mikä edellyttää yksilön pelottomasti kokeilemaan omia taitojaan ja pyrkimään pois mukavuusalueeltaan. Tämän kautta yksilö voi löytää itsestään uusia puolia ja ominaisuuksia sekä oppia uutta. Nämä tarpeet saavuttaessaan yksilö nähdään kokonaisuudessaan hyvinvoivana ja kekeiliäänä. (Rauramo 2012, 14 & 145.)

3.2 Työhyvinvoinnin hyödyt

Puhuttaessa terveyden edistämisestä, keskeisenä asiana esille nousee hyvinvoinnin lisääminen sekä ihmisen toimintakyvyn ylläpitäminen. Sairaspoissaolojen määrä lisääntyy suurella todennäköisyydellä ja työssä jaksaminen puolestaan laskee silloin, kun työntekijä on fyysisesti inaktiivinen ja hänellä on muita riskitekijöitä. Erilaisia riskitekijöitä työntekijälle voivat olla esimerkiksi korkea BMI, eli painon ja pituuden suhde, epäterveellinen ruokavalio, kova stressi, tyytymättömyys psyykkisellä tasolla sekä fyysinen inaktiivisuus. Näiden lisäriskien määrän kasvaessa myös hyvinvointi työssä heikkenee. Yksi lisäriski kasvattaa arviolta 2-3% sellaisia työpäiviä, milloin työntekijän koettu työhyvinvointi päivän aikana on huono. Riskitekijöihin puututtaessa tulisi ottaa huomioon kokonaisuudessaan riskitekijöiden onnistunut hallinta ja tasapaino mieluummin, kuin vain yhteen riskitekijään puuttuminen. (Fogelholm ym. 2007, 11.)

Suomalaisen Työn Liiton teettämän Made by Finland -kampanjatutkimuksen mukaan suomalaiset kokevat, että työhyvinvoinnin lähtökohtana ovat hyvän työilmapiiri, motivoiva työ ja omaan työhön vaikuttaminen. Kyselyyn vastanneista 2219 suomalaisesta 96 prosenttia koki, että jokaisella työntekijällä on vastuu omasta ja muiden työyhteisön jäsenten hyvinvoinnista. Toisaalta lähes yhtä suuri määrä 93 prosenttia vastaajista koki, että organisaation vastuulla on huolehtia työntekijöiden hyvinvoinnista myös silloin, kun on taloudellisesti vaikeaa. (Suomalaisen työn liitto 2017.)

Työhyvinvointi on yrityksille investointia. Se vaikuttaa koko yrityksen kilpailukykyyn, sen maineeseen sekä taloudelliseen lopputulokseen. Työhyvinvointiin oikein suunnatut investoinnit usein maksavat itsensä tuplattuna takaisin. Tutkimuksissa on todettu, että työhyvinvointi vaikuttaa positiivisessa yhteydessä yritysten tuloksen tekoon, voittoon, sairauspoissaoloihin, työn turvallisuuteen, asiakastyytyväisyyteen sekä työntekijöiden pysyvyyteen. Lisäksi yksilöiden ja yhteisön kohdalla vaikutukset näkyvät työssä jaksamisena, jolloin myös työhön ja työtehtäviin sitoutuminen on suurempaa ja työn tuottavuus paranee. Vastuu työhyvinvoinnista ja työpaikan ilmapiiristä on niin jokaisella työntekijällä, kuin viime kädessä erityisesti johtoportaalalla. Työhyvinvoinnin edistämisen kuuluisikin olla osajokapäiväistä johtamista ja työympäristössä näkyvää toimintaa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017; Rauramo 2012, 20.)

Työhyvinvoinnin hyödyt vaikuttavat myös pitkälti työnantajaan ja työhyvinvointia onkin johdettava määrätietoisesti. Yrityksen toimiva työhyvinvointi välittää ulkopuolisille kuvan välittävästä ja vastuullisesta työnantajasta, jonka seurauksena hänen maineensa voi kasvaa. Lisäksi työnantajan työrekrytoinnin ja perehdytyksen kustannuksissa pienenevät. Kustannukset pienenevät myös sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden puolella. Lisäksi työhyvinvointia tukevan ympäristön mahdollistaminen on suoraan liitoksissa yrityksen tulokseen. Työympäristön ollessa hyvä, myös työhön liittyvät tapaturmat ja sairaspöissaolat ovat vähäisempiä. Usein tullaan siihen lopputulokseen, että se raha, mikä työhyvinvointiin laitetaan, tulee yritykselle moninkertaisesti takaisin. (Etera 2017; Rauramo 2012, 19.) Työhyvinvointiin kohdistetuista toimenpiteistä hyötyy myös työntekijä. Tämän seurauksena työn mielekkyys ja motivaatio työtä kohtaan kasvaa ja työnteon tavoitteet sekä työnkuva ovat selvät. Työnantajalta ja kollegoilta saatu palaute auttaa itseohjautuvaan ja tavoitteelliseen tekemiseen. Lisäksi yrityksessä, jossa on panostettu työhyvinvointiin ja työilmapiiriin, on kollegoilta mahdollista saada tarpeen mukaan apua, eikä ongelmia tarvitse selvittää yksin. Työhyvinvoinnin ansiosta vapaa-ajan ja työn suhteen ovat oikeassa mittakaavassa. (Etera 2017.)

3.3 Työkyky ja työssä jaksaminen

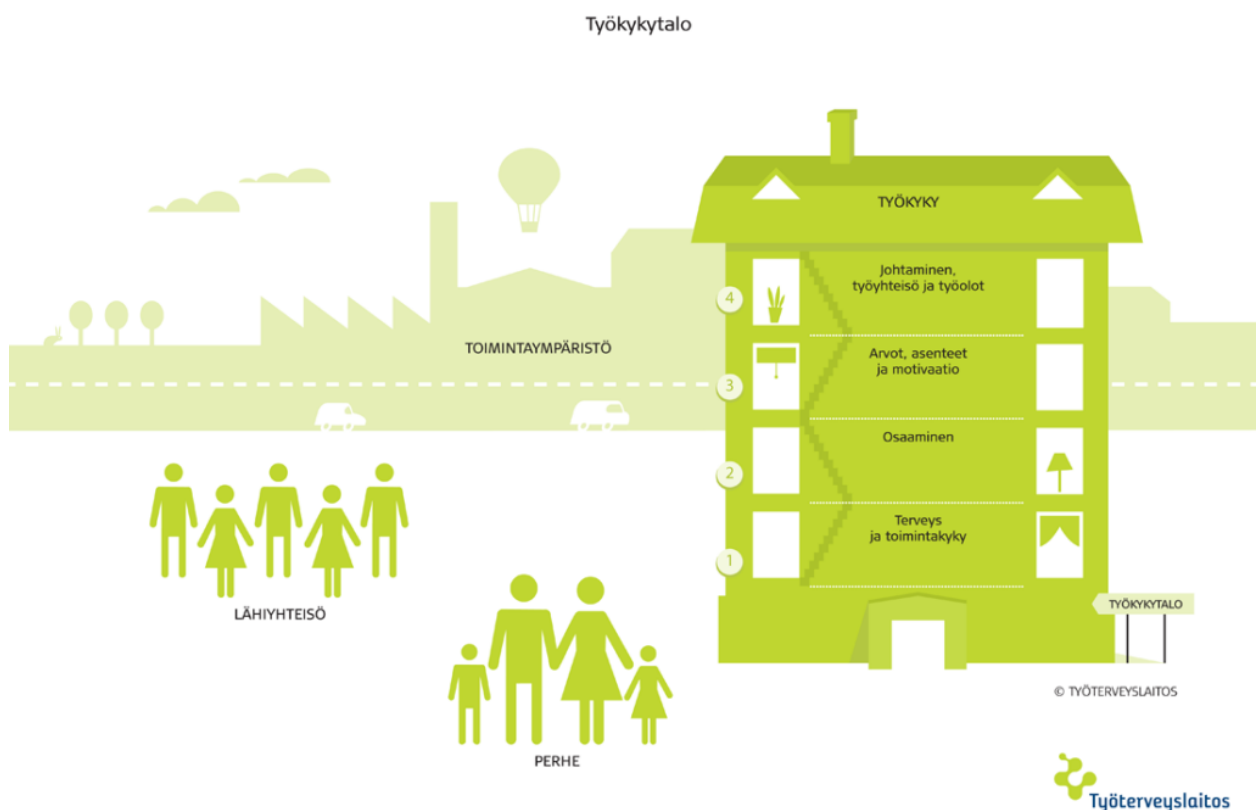
Työkyvyille ei olla pystytty määrittämään yksiselitteistä käsitystä eri tieteenaloilla, mutta yhtenäinen käsite jokaisella alalla on se, että työkyky on yksilön ominaisuuden lisäksi yksilön, ympäristön ja työn muodostama kokonaisuus (Gould, Ilmarinen, Järvisalo & Koskinen 2006, 19-20). Työkyvyn perustana nähdään yksilön psyykkinen, fyysinen, sekä sosiaalinen kasvu ja kehittyminen. Näiden lisäksi tärkeässä roolissa työn tuottavuudessa ovat yksilön motivaatio ja halukkuus työhön. Tämä näkökulma nostaa esille tasapainon työn vaatimuksien ja yksilön työhön edellytyksien suhteen. (Ilmarinen 1995, 31.) Työkyvyn käsitettä on organisaatioiden toimesta muutettu enemmänkin työhyvinvoinnin käsitteeseen, joka puolestaan kattaa työn mielekkyyden ja yksilön elämänlaadun. Nämä tekijät ovatkin merkityksellisiä yksilön työkyvyn ylläpidossa ja työssä jaksamisessa. (Gould ym. 2006, 20.)

Työkykyä tarkastellessa on nostettu esille terveyden ja toimintakyvyn malli sekä kuorma-kuormittumismalli, joka korostaa tasapainoa työn kuormittavuuden ja ihmisen jaksamisen välillä. Näiden lisäksi huomio on kiinnitetty laaja-alaisemmin mm. johtamiseen, työyhteisöön, työn hallintaan ja työn sisäiseen sekä ulkopuoliseen ympäristöön. Huomioitavaa on myös elintavat, jotka vaikuttavat yksilön voimavaroihin joko positiivisesti tai negatiivisesti, mikä puolestaan heijastuu työkykyyn. Yksilön kohdalla tarkastellessa työkykyyn liitetään työssä jaksaminen, yksilön luonne ja kyky sietää stressiä sekä ammattiin liittyvät valmiudet. Näiden lisäksi työkykyyn liittyy työhyvinvointi, työn tärkeys ja yksilön arvot sekä hallinantunne. Työkykyä on tärkeää tarkastella laaja-alaisesti, ottaen huomioon kaikki osa-alueet. Tällöin pelkän terveyden lisäksi tarkastelussa ovat myös työ itsessään ja ympäristö, jossa työ suoritetaan, sekä yksilön ikääntyminen ja tietysti elintavat. (Gould ym. 2006, 19-20; Ilmarinen 1995, 31.)

3.4 Työkykyyn vaikuttavat ja työkykyä edistävät tekijät

Hyvä työkyky voidaan saavuttaa, kun työn vaatimukset ja mahdollisuudet, työntekijän voimavarat sekä työn ulkopuoliseen elämään vaikuttavat tekijät ovat tasapainossa. Nämä kaikki tekijät nähdään osana työntekijän koettua työkykyä. Yksilö voi puolestaan tuntea työkykynsä huonoksi, jos hänen terveydentilansa on heikentynyt, häneltä puuttuu motivaatiota tai osaaminen ei riitä vaadittuun työtehtävään. Lisäksi huononevaan työkykyyn voi vaikuttaa työn kuormittavuus, ongelmat työyhteisössä ja yksityiselämässä tai vaikeudet työhön liittyvissä prosesseissa. (Rauramo 2012, 39-40)

Työterveyslaitos on kuvannut työkykyyn vaikuttavat tekijät alla olevan kuvan (Kuvio 2) mukaan. Talon perustana toimii terveys ja toimintakyky. Tämä kerros kattaa kokonaisuudessaan fyysisen-, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn, jossa lisänä on vielä yksilön terveys. Talon toisessa kerroksessa tulee osaaminen, jossa suurimassa roolissa on koko elämän läpi jatkuva oppiminen. Tämän kerroksen rooli on viimeisten vuosien aikana tullut huomattavasti merkittävämmäksi. Työkykytalon kolmannessa kerroksessa korostuvat yksilön omat arvot ja asenteet sekä motivaatio. Oma asenne työhön on merkittävä osa työkykyä, sillä työn mielekkyydellä on suora vaikutus työkykyyn. Tässä kerroksessa tasapainoillaan työn ja työn ulkopuolisen elämän roolista. Talon ylimmäinen kerros koostuu johtamisesta, työympäristöstä ja työyhteisöstä. Tässä kerroksessa puhutaan työstä itsestään, ja siihen liittyvästä sosiaalisesta ja fyysisestä ympäristöstä. Esimiehen rooli on korostettu tässä tasossa, sillä työkykyä edistävä toiminta on johtajan vastuulla. Tämän työkykytalon on mahdollista pysyä pystyssä, vain mikäli kaikki kerrokset kannattelevat toisiaan. Taloa ympäröi työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet ja yhteiskunnalliset asiat. Työkyvyn edistämisessä vastuu onkin jaettava yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2018a.)



Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2018a.)

Työnantaja on tärkeässä roolissa, kun yritetään vaikuttaa työkykyyn. Esimiehen tehtävä on seurata työntekijöidensä työkykyä ja mahdollisia muutoksia työkyvyssä tai tehtävien

suorituksissa. Lisäksi esimiehen rooli korostuu, kun puhutaan työolojen ja työn kehittämisestä. Monet työpaikat ovatkin ottaneet käyttöön varhaisen tuen mallin avuksi työkyvyn seuraamisessa ja tukemisessa. Varhaiseen tukeen kuuluu jokainen tukitoimenpide, jolla yritetään parantaa yksilön työhyvinvointia ja työkykyä. Onnistuneen työkyvyn tukemisen edellytyksiä ovat, että työntekijät ja työnantaja ovat sopineet yhteisen tavan toimia ja yhteistyö työnantajan, työsuojelun sekä työterveyshuollon välillä on mutkatonta. (Rauramo 2012, 39-40.)

Työkyvyn edistämistä tarkastellessa voidaan liikunta nostaa suureen rooliin, kun halutaan vaikuttaa positiivisesti työkyvyn ylläpitoon sekä edistämiseen. Liikunnan rooli nähdään erityisesti voimavarojen lisääjänä. (Ilmarinen 1995, 40.) Työkyvyn edistäminen on yrityksen ja yksilön kannalta hyvin merkityksellistä. Oikeanlaisella työkyvyn edistämällä voidaan vähentää sairaspotilaita sekä edistää paluuta töihin ja toisaalta taas hidastaa eläköitymistä ennen eläkeikää. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen voidaan jakaa kolmeen eri tasoon. Tason ensimmäinen kohta koskee jokaista työntekijää, sillä siinä pyritään ennaltaehkäisemään mahdollisia ongelmia, sekä pyritään edistämään työkykyä ja yksilön työhyvinvointia. Toisessa tasossa kohderyhmänä ovat ne työntekijät, joilla on mahdollisuus sairastua tai ovat jo sairastuneita. Tässä tasossa otetaan käyttöön varhaisen tuen malli. Kolmannessa tasossa pyritään mahdollistamaan työntekijän paluu takaisin työn piiriin. (Rauramo 2012, 39-40.)

3.4.1 Työpaikkaliikunta

Työpaikkaliikunnan hyödyt kohdistuvat niin yhteiskuntaa, yritykseen, kuin itse työntekijään. Yhteiskunnan hyöty sosiaali- ja terveyspalveluiden näkökulmasta on suurin, sillä ihmisten hyvinvoinnin parantuessa pystytään ennaltaehkäisemään monia sosiaali- ja terveyspalveluiden menoja. Yhteiskunnan lisäksi hyötyjä saa myös yritys. Mikäli yrityksessä panostetaan yksilöiden hyvinvointiin, on yksilön työpanos usein myös innovatiivisempaa ja tehokkaampaa, kuin niillä joiden hyvinvointiin ei panosteta. Isoimpana hyötyjänä tässä on kuitenkin itse työntekijä, joka voi työpaikkaliikunnan kautta saada terveellisemmän elämän ja hyvää oloa arkeen. (Suominen 2007, 11-12.) Yksi merkittävä osa työhyvinvointia edistäessä voi olla esimerkiksi jokin liikuntaan liittyvä toiminta, joka on yksi osa yrityksen koko toimintaa. Tällainen säännöllinen toiminta nähdään merkittävänä osana, koska sillä on todettu olevan positiivista vaikuttavuutta työkykyyn, työn ulkopuoliseen aikaan sekä lepoon ja uneen. Yksilön ollessa hyvässä kunnossa fyysisesti, on hänellä valmiudet toimia niin töissä, kuin sen ulkopuolella. (Rauramo 2012, 28.)

Liikuntakampanjat ovat yksi keino lisätä työntekijöiden liikunnallista aktiivisuutta. Näiden perimmäinen tarkoitus on saada ihmiset aktivoitumaan ja muistamaan, miksi itsestään huolehtiminen on tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Liikuntakampanjoissa pyritään saamaan ihmiset motivoitumaan liikunnallisesta elämäntavasta ja antaa uusia vinkkejä ja tukea liikunnan aloittamiseen. (Huuska & Wallen 2007, 186.) Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma on kehittänyt joka marraskuu järjestettävän valtakunnallisen työyhteisöjä aktivoivan porraspäivän, jonka tavoitteena on saada ihmiset tekemään pieniä valintoja oman hyvinvoinnin edistämisen kannalta. Vuonna 2017 porraspäivään osallistui yli 400 työyhteisöä. (Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma 2018b; Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma 2017a.) Tällaisten liikuntakampanjoiden lisäksi, jos yrityksellä on käytössään työntekijöitä koskevia liikunnallisia etuja, voidaan näiden kampanjoiden avulla viestiä ja muistuttaa niiden olemassa olosta ja mahdollisuudesta hyödyntää niitä. Jotta onnistunut liikuntakampanja voidaan toteuttaa, on sen suunnitteluun panostettava ja järjestäjän on tunnettava kohderyhmä, niin arvojen, kuin toimintatapojen pohjalta. Yksi merkittävistä hyödyistä, mitä onnistuneesta liikuntakampanjasta voidaan saada, on esimerkiksi yhteisöllisyyden lisääntyminen yrityksen työntekijöiden keskuudessa. (Huuska & Wallen 2007, 186.)

Toinen tapa edistää työpaikkaliikuntaa on erilaiset liikuntatapahtumat. Tällaisten tapahtumien hyötyjä ovat muun muassa yhteishengen nostatus sosiaalisessa ympäristössä, jossa mahdollistetaan yksilöiden virkistäytyminen. Mahdollisuus lisätä työntekijöiden innostusta niin työpaikalla, kuin sen ulkopuolisessa ympäristössä. Positiivisena mahdollisuutena on myös tiedon lisääminen työntekijöiden keskuudessa ja mahdollisesti uusien liikunnallisten virikkeiden ja vinkkien saaminen. Suurin hyöty, mitä tällaisista tapahtumista voidaan saada, on tietysti yksilön omatoimiseen liikuntaan kannustaminen. Suunnittelulla on myös suuri rooli tapahtumien järjestämisessä ja niiden onnistumisessa. Parhaassa tapauksessa tällainen tapahtuma mahdollistaa työyhteisölle turvallisen ja mukavan tavan viettää aikaa yhdessä liikkuen. (Jokela 2007, 191.)

Näiden kahden erillisen toiminnan lisäksi työnantajan on mahdollista tukea työkykyä työmatkaliikunnan edistämisen keinoin. Työmatkaliikunnasta saadaan hyviä arkiliikunnan hyötyjä, jotka edesauttavat yksilön hyvinvointia ja parantavat näin ollen myös työssä jaksamista. Työnantajalla menee suuria erinä rahaa, kun puhutaan työhön liittyvistä matkoista. Kustannusten vähentämisen lisäksi voidaan säästää luontoa. (Kunnossa Kaiken Ikää 2018b; Stenvall 2007, 196-200.) Työnantajan velvollisuus työhön liittyvissä matkoissa on matkakorvauksien maksaminen ja joskus jopa työsuhdeauto. Lisäksi kustannuksia tulee esimerkiksi auton pysäköinnistä. Jotta näiltä maksueriltä säästyttäisiin, olisi työnantajan suotavaa kannustaa ja tukea työntekijöiden työmatkaliikuntaa, sen taloudellisten ja yk-

silön hyvinvointiin liittyvien hyötyjen takia. Tällainen työmatkaliikunnan tukeminen on hyötynä niin työntekijän terveydelle ja työssä jaksamiselle, kuin mahdollisuudelle liikkua terveytensä kannalta riittävästi. Työmatkaliikuntaan vaikuttavat monet tekijät, kuten esimerkiksi työmatkan pituus, työnkuva, sekä työntekijän henkilökohtainen elämäntilanne ja fyysinen puoli. Työnantajan onkin otettava huomioon työmatkaliikuntaan kannustaessa, että jokaisella yksilöllä on erilaiset lähtökohdat. Työnantajan rooli on lisäksi mahdollisimman hyvin poistaa esteet työmatkaliikunnalle, kuten esimerkiksi mahdollistaa pyörien pysäköinti ja säilyttäminen työpäivän aikana, mahdollistaa hygieniasta huolehtiminen työpäikällä ja lisäksi mahdollistaa vaatteiden säilytys ja vaihto. Esteiden ollessa minimaaliset, pienenee työntekijänkin kynnys aloittaa työmatkaliikunta. (Stenvall 2007, 196-200.)

3.4.2 Liikuntaneuvonta

Liikuntaneuvonta on ammattilaisen ja asiakkaan välistä vuorovaikutuksellista toimintaan, jonka tarkoituksena on yksilön elintapojen ja liikunnan käyttäytymisen muutos (Aittasalo ym. 2012, 262-263). Liikuntaneuvonta on osa liikunnan palveluketjua. Tavoitteena on tunnistaa terveytensä kannalta liian vähän liikkuvia ihmisiä, saada yhteys heihin ja kannustaa heitä terveellisten elintapojen muutokseen. Liikuntaneuvonta on henkilökohtaista terveyden edistämistä, joissa pääpainossa on asiakkaat, joiden liikunta on riittämätöntä yksilön terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Neuvonnan avulla vahvistetaan asiakkaan henkilökohtaisia taitoja ja kykyjä vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa. Liikuntaneuvonnassa on tavoitteena motivoida asiakas liikkumaan hänelle mieluisella tavalla niin, että hän voi edistää omaa hyvinvointia ja terveyttään. Liikuntaneuvontaan tultaessa asetetaan aina tavoitteet ja prosessista tehdään seurantaa. Prosessi on vaiheittain etenevä, jossa asiakkaan ja ammattilaisen kesken tulee usein useampia tapaamiskertoja ja yhteydenottoja. Yksilöllisen liikuntaneuvonnan lisäksi on olemassa myös ryhmämuotoista neuvontaa. (Kunnossa Kai-ken Ikää 2017b; UKK-instituutti 2016b, 7; Muutosta liikkeellä 2017)

Jotta saavutettaisiin se työyhteisön kohderyhmä, joka liikkuu terveytensä kannalta liian vähäisesti tai joka on täysin fyysisesti passiivinen, on työnantajan mahdollistettava monipuolinen liikunta. Jokaisella yksilöllä on tietty tapa liikkua ja jokaisen olisikin tärkeä löytää itselle se oma tapa. Tällaisille asiakkaille jo lyhytkin liikuntaneuvonta voi olla hyödyllinen osa liikunnallisemman elämäntavan toteuttamisessa. Osassa tapauksia irrallinen liikuntaneuvonta ei riitä vaikuttamaan yksilön liikuntakäyttäytymiseen, koska muutos on usein aika vievää. Yksilön tarpeiden huomioiminen liikuntaneuvonnassa onkin tärkeää, sillä jotkut tarvitsevat enemmän ja suurempaa tukea, kun toiset. (Fogelholm ym. 2007, 108.)

4 Motivaatio ja hyvinvointi

Sana motivaatio on alkuaan lähtöisin latinankielisestä sanasta "movere", joka tarkoittaa liikua. (Liukkonen & Jaakkola 2013). Motivaation lähtökohtana ovat yksilön motiivit, kuten tarpeet, halut, vietit, sekä palkinnot ja mahdolliset rangaistukset. Motiiveja on tiedostettuja sekä tiedostamattomia. Lisäksi henkilöiden motivaation määrässä on eroja, mutta motivaatiota on myös hyvin erilaista. Motiivit muodostavat motivaation tilan, joka on pohjana sille, kuinka innokkaasti ihminen toimii ja mistä hän on kiinnostunut. (Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy 2017; Ryan & Deci 2000, 1.) Henkilöä, joka ei tunne mielenkiintoa tai inspiraatiota jotakin toimintaan kohtaan, ei voida pitää motivoituneena. Puolestaan taas henkilö, joka on energinen ja aktiivinen suorittamaan toimintoa, pidetään motivoituneena. (Ryan & Deci 2000, 1.) Motivaation ymmärtäminen ja tulkitseminen on muuttunut paljon näkyvän käyttäytymisen tarkastelusta siihen, että ihmisen toimintaa ohjaavat erilaiset sisäiset ilmiöt, kuten yksilön asenne ja arvot. Tätä kutsutaan sosiaalkognitiiviseksi tavaksi, jossa lähtökohtana ihmisen toiminnalle on yksilön tiedolliset tekijät yhdistettynä sosiaaliseen ympäristöön. (Liukkonen & Jaakkola 2013.)

Motivaatio jaetaan ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoisella motivaatiolla viitataan motivaatioon, joka on ympäristö riippuvainen ja motivaation syyt tulevat jostain ulkoisesta tekijästä. Ulkoinen motivaatio ei ole ihmisestä itsestä kumpuavaa, vaan jokin ulkoinen tekijä esimerkiksi palkkio johtaa motivaation syntyyn. Ulkoisessa motivaatiossa yksilö ei koe nautintoa kyseisestä tehtävästä, vaan toiminnan lopputulos saa ihmisen toimimaan tietyllä tavalla. (Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy 2017.) Ympäristö, jossa syntyy usein vain ulkoista motivaatiota, on sellainen, jossa nousee päällimmäiseksi jokin palkkio tai uhka (Turku 2007, 38). Sisäinen motivaatio puolestaan lähtee yksilöstä itsestään ja yksilön toiminta on sisäsyntyistä. Toiminta perustuu yksilön omaan tahtoon, joka ei ole pakotettua ja josta ei seuraa ulkoisia palkkioita. Sisäisessä motivaatiossa yksilö kokee tekemisen mielekkääksi. Toisin kuin ulkoinen motivaatio, sisäinen motivaatio johtaa usein pitkäkestoiseen toimintaan ja se voi johtaa jopa pysyväksi motivaation lähteeksi. (Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy 2017.) Sisäistä motivaatiota tukeva oppimisympäristö on sellainen, jossa on tarjolla sopivasti haasteita ja jossa yksilöllä on mahdollisuus autonomian tunteeseen eli itsemääräämisen kokemukseen (Turku 2007, 38). Sisäisen ja ulkoisen motivaation eroja voidaan kuvata esimerkiksi, jossa oppilas on hyvinkin motivoitunut tekemään kotitehtäviä omasta uteliaisuudestaan ja kiinnostuksesta, jolloin motivaatio on sisäistä. Motivaation ollessa ulkoista oppilas on motivoitunut tekemään kotitehtäviä, koska haluaa saada joko vanhempiansa tai opettajan hyväksynnän. (Ryan & Deci 2000, 1.)

Muutoksen kannalta tarkastellessa yksilön motivaation lähde vaihtelee hänen sen hetkisen tilanteen mukaan. Yksilö nähdään siirtyvän täysin motivoimattomuudesta ulkoisen motivaation kautta kohti sisäistä motivaatiota. Aluksi yksilö pyrkii toimimaan yhteisön ja ympäristön luomien tarpeiden mukaan. Yksilö alkaa pikkuhiljaa prosessoimaan omaa ajatteluaan ja rakentamaan tavoitteitaan omien arvojen mukaan. Tällöin ihmisen motivoituminen siirtyy pienin askelin pois ulkoisesta motivaatiosta kohti sisäsyntyistä motivaatiota. Tähän vaiheeseen päästyä yksilö kokee muutoksen itselleen tärkeäksi ja se antaa hänelle mielihyvää. Muutosta tehdessä on tärkeää luoda asiakkaalle tunne, että hän saa itse tehdä päätöksensä ja ohjaaja vahvistaa hänen pystyvyyden tunnettaan. Tällöin asiakas tuntee pystyvänsä itse vaikuttamaan muutokseen ja saavansa tätä vahvistavaa tukea ohjaajalta. (Oksanen 2014, 43-44.)

Sisäisen- ja ulkoisen motivaation lisäksi se voidaan jakaa tilanne- ja yleismotivaation, vaikka motivaatio itsessään onkin tilannesidonnaista. Tilannemotivaatio käsittää tilanteet, joissa niin ulkoiset, kuin sisäiset ärsykkeet ovat lähtökohtana motiiveille ja näin ollen johtavat tavoiteltuun toimintaan. Ratkaisut tehdään tietystä tilanteesta, sen mahdollisuuksien mukaan, sekä oma kiinnostus huomioiden. Yleismotivaatiossa puolestaan korostuu kiinnostus toimintaan sekä toiminnan pysyvä tavoitteellisuus. Yksilön vireytyminen ja käyttäytymisen pysyvyys ovat seikkoja, jotka nousevat myös vahvaksi yleismotivaatiossa. Tilannemotivaatio vaatii yksilöltä aina yleismotivaatiota. Esimerkiksi liikuntaa harrastaessa pohjana toimii yleismotivaatio ja liikunnan toteuttamisessa vaikuttavana tekijänä esille nousee kuitenkin tilannemotivaatio. (Suomen terveystieteiden tutkimuskeskus Oy 2017.)

Ihmisen nähdään olevan motivoitunut silloin, kun hänellä on jokin tavoite tai päämäärä, johon hän pyrkii. Tähän tavoitteeseen ei voida päästä, mikäli ohjattava ei itse sitä tahdo. On todettu, että mikäli ohjaus on painostavaa tai pakottavaa, se vaikuttaa heikentävästi vapaaehtoiseen muutokseen. (Turku 2007, 33-34.) Tutkimuksessa aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavista tekijöistä selvisi, että liikuntamotivaation pohjalla on yksilön liikunnallinen pääoma, joka sisältää neljä eri osa-aluetta. Nämä kaikki osa-alueet ovat vaikutuksissa toisiinsa. Näitä osa-alueita ovat liikunta-aktiivisuus, liikunta tottumukset, liikunnan vaikutukset yksilön voimavaroihin sekä nykyisen elämäntilanteen suotuisuus liikunnan harrastamiselle. (Korkiakangas 2010, 39.)

4.1 Motivaatio elintapamuutoksen tukena

Terveystieteiden yleisin haaste on se, miten saadaan motivoitua ihminen elämäntapamuutokseen. Tämä kysymys nähdään elämäntapamuutoksen ohjauksessa kulmakivenä.

Avainasemassa elintapaohjaksessa ovatkin keskinäinen luottamus sekä saumaton yhteistyö asiakkaan ja ohjaajan välillä. Tässä tärkeässä roolissa on ohjaajan asettuminen samaan tasoon ohjattavan kanssa ja näin luomalla luottamusta tukeva ilmapiiri. (Turku 2007, 34.) Ohjaaja voi käyttää apunaan motivoivaa keskustelua, jonka avulla asiakkaan on helpompaa löytää oma muutostarpeensa. Ohjaajalla on tällöin myös mahdollisuus vaikuttaa ohjattavan tuleviin valintoihin ja tukea häntä päätöksissään. (Oksanen 2014, 39.) Ohjattavan on tärkeä kokea pystyvyyden tunnetta ja omaehtoisuutta, koska ne ovat avainasemassa, kun halutaan tukea motivaatiota. Mikäli ohjattava saa itse määrittää tavoitteensa ja kokee saavansa vapaasti vaikuttaa, tukee se hänen autonomian kokemustaan. Motivointi onkin ennen kaikkea motivaation syntyä tukevan tilanteen rakentamista ja vuorovaikutuksellisen ilmapiirin luomista. (Turku 2007, 34.)

Ohjaajan tehtävänä on alkujaan nähty tiedon jakaminen ohjattavalle. Tämä tapa juontaa juurensa behavioristisesta oppimiskäsityksestä, jossa ajateltiin, että uuden tiedon saatessa ja sitä toistettaessa, siitä muodostuu uusi käyttäytymismalli. Tiedon kaataminen asiakkaan päälle ohjaustilanteessa on melko tuloksetonta toimintaa erityisesti muutoksen alkuvaiheessa. Jotta tietoa voitaisiin hyödyntää, täytyy ohjattavan motivaation olla jo syntynyt. Nykyään ajatellaan, että motivoituminen on sisäsyntyinen toiminto, jossa vaikuttavina tekijöinä on yksilön kokonaisvaltainen ajatusmaailma sekä tunteet. Motivaatiota onkin mahdotonta synnyttää kenenkään puolesta tai siirtää ihmiseltä toiselle. Ohjaaja ei voi saada jokaista ohjattavaa muuttamaan elämäntapojaan, mutta hän voi omalla toiminnallaan vaikuttaa ohjattaviin niin, että rakentaa ohjausympäristöstä motivaation syntyä tukevan. Ohjattavan tunnistaessa kykynsä ja hänen uskoessa omiin mahdollisuuksiin sekä kykyyn toteuttaa muutosta, syntyy sisäistä motivaatiota. Ohjaajalla on suuri rooli näiden tuntemusten tukemisessa. (Turku 2007, 35-37.)

Elämäntapamuutokseen sitoutumisessa vaaditaan työstämistä niin asenne kuin tunnetasolla. Tällöin on usein tarve syvällisempään omien arvojen tutkiskeluun. Näistä ajatuksista voi syntyä muutostarve, jonka seurauksena voidaan soveltaa uutta tietoa yksilön omaan arkeen. Muutostarve itsessään ei ole vielä avain muutokselle, vaan siihen tarvitaan myös muutosvalmiutta. Tähän muutosvalmiuteen pääseminen saattaa kestää jopa puoli vuotta. Muutosvalmiudella tarkoitetaan sitä, että ihminen on valmis tekemään jotain konkreettista, jotta haluttu muutos saavutettaisiin. Tämän selvittämiseksi onkin hyvä ottaa mukaan ohjattavan omat tuntemukset ja kokemukset hänen sen hetkisestä tilanteesta. Muutosprosessin onnistumisessa tarvitaan itsenäistä vastuun ottamista omasta terveydestä ja siihen liittyvistä päätöksistä. (Työterveyslaitos 2018c; Turku 2007, 37-40.) Sitoutuminen muutokseen vaihtelee usein suurella määrällä ja motivaatio muutoksessa onkin pitkän linjan pro-

sessi. Lisäksi uuden toimintatavan omaksuminen ja rutinoituminen on aikaa vievää. Ihmisen muutosvalmius vaihtelee myös elämäntilanteen mukaan, joten on hyvä ottaa huomioon, että se on pitkälti aika- ja tilannesidonnainen. (Työterveyslaitos 2018c; Turku 2007, 37-40.)

4.2 Motivoiva ohjaus

Jotta elämäntapamuutos koettaisiin motivoivana, on yksilön saatava päättää siitä itse. Ohjaajan rooli on mahdollistaa oman käyttäytymisen muutos, mutta loppupeleissä päätös ja toiminnan toteuttaminen on osallistujan vastuulla. Itsemääräämisoikeuden mahdollistamisen lisäksi ohjaajalla on tärkeä rooli olla luomassa ilmapiiriä, joka motivoi muutokseen. Tärkeää motivoivan ilmapiirin luomisessa on, että tunnelma koettaisiin luottamukselliseksi ja turvalliseksi. Osallistujan on koettava, että hänet hyväksytään sellaisena, kuin hän on ja hän voi vaikuttaa omaan elämäänsä omilla päätöksillä. Tärkeänä seikkana ohjaajan roolissa on se, ettei hän muutu oman toimintansa seurauksena esteeksi muutokselle. Tällaiselta vältytään, kun ohjaaja ja ohjattava sitoutuvat prosessiin ja ohjaaja on avoin oppimaan myös itse uutta, ja jopa muuttamaan omia toimintatapoja prosessin aikana. Ohjaajan on huomioitava, ettei hän voi pakottaa ketään motivoitumaan väkisin, vaan muutokseen onnistumisen kannalta kaivattu motivaatio syntyy yksilöstä itsestään. Ohjaajan onkin annettava ohjattavan pohtia itse omia arvojaan sekä selvittämään muutokseen linkittyviä ristiriitoja. Tätä kutsutaan motivoivaksi haastatteluksi, joka on ohjattavakeskeinen menetelmä, jonka lähtökohtana on se, että ohjaaja vie keskustelua eteenpäin niin, että ohjattava joutuu miettimään muutosta omien arvojen ja kiinnostuksenkohteiden pohjalta. (Turku 2007, 41-42; Miller & Rollnick 2013, 4.) Motivoiva haastattelu on hyvä tapa yrittää herättää ohjattavan motivaatio elämäntapamuutokseen omien arvojen pohjalta (Käypähoito 2014). Jotta yksilö saadaan vaikuttamaan omaan toimintaansa, on ohjaajan oltava tukemassa ohjattavaa pohtimaan aktiivisesti omia motivaation syntymistä tai heikentäviä tekijöitä, jotta ristiriidoilta vältytään. Ohjaajan rooli on siis tukea ohjattavaa omiin valintoihin ja vastuuseen omasta terveyskäyttäytymisen muutoksesta. Muutosvalmius on yksilöllisesti ja tilannesidonnaisesti hyvin vaihtelevaa. Muutosvalmiuteen saattaa olla hyvinkin pitkä matka muutostarpeen ja siitä puhumisen hetkestä. Motivoivan ohjaajan rooli onkin nostaa suurempaan arvoon tiettyjä tekijöitä, eri vaiheiden mukaisesti. (Turku 2007, 42-43.)

5 Toimeksiantaja ja hanke

Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry, joka on Päijät-Hämeen alueella toimiva liikunnan aluejärjestö. Järjestön toiminnan periaate on olla koko alueen liikunnan ja urheilun kokoava voima, erilaisten yhteistöiden luoja, liikunnan ja urheilun etujen puolestapuhuja sekä palveluiden tuottajana toimiminen. Päijät-Hämeen Liikunnan ja Urheilun edistää toiminnallaan alueellista lasten, nuorten ja aikuisten liikuntaa, sekä seuratoimintaa ja huippu-urheilua. Päijät-Hämeen Liikunnan ja Urheilun toimialueisiin kuuluu 16 kuntaa. Jäseniä heillä on yhteensä yli 200, joista urheiluseuroja on noin 170. (Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu 2018.) Tässä opinnäytetyössä käsiteltävä hanke oli yksi monista Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilun aikuisliikunnan alueellisista hankkeista.

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu (2018) on kuvannut toimintansa mission seuraavasti: "Olemme alueella liikunta- ja urheilukulttuurin edistäjä ja mahdollistamme toiminnallamme seuroja, kuntia ja muita toimijoita onnistumaan omissa tavoitteissaan." Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilun (2018) visio on puolestaan: "Olemme alueella liikunnan ja urheilun kokoava voima ja yhteistyön rakentaja. Alueemme liikunta- ja urheilupalvelut ja niihin liittyvä osaaminen ovat hyviä esimerkkejä valtakunnallisesti ja kansainvälisesti."

Hankkeen toteuttajana toimi Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu ry, yhteistyössä Päijät-Hämeen yrittäjien, Lahden yrittäjien, Hämeen ELY-keskuksen, Haaga-Helian ammattikorkeakoulun sekä Lahden ammattikorkeakoulun kanssa. Näiden yhteistyötahojen lisäksi hankkeen toteutuksessa oli mukana Lahden alueella toimivat urheiluseurat, yksityisen puolen liikuntapalveluiden tarjoajat sekä paikallinen työterveyshuolto. Hankkeen toteutus aloitettiin vuoden 2016 loppupuolella hankkimalla yhteistyökumppaneita. Alkuvuonna 2016 aloitettiin myös yritysten rekrytointi, jossa suurena apuna toimi Päijät-Hämeen ja Lahden alueen yrittäjät, sekä ELY-keskus. Hankkeen toiminta aloitettiin maaliskuussa 2016 ja se kesti vuoden. Hankkeeseen osallistuneiden yritysten osallistumismaksu oli 50 € / henkilö. (Hanke-raportti 2016, 1.)

Liikettä Lahden alueen yrittäjille -hanke oli Lahden alueen yrittäjille suunnattu hanke, jonka tavoitteena oli liikunnan ja arjen aktiivisuuden lisääminen Lahden alueella toimivien mikroyritysten työntekijöiden ja itse yrittäjien keskuudessa. Hankkeessa otettiin liikunnan lisäksi huomioon myös muut hyvinvointiin liittyvät osa-alueet. Kohderyhmänä hankkeessa oli eritoten terveytensä kannalta liian vähän liikkuvat. Päällimmäinen tavoite oli luoda toimintamalli, jonka pohjalta Lahden alueen yrittäjien hyvinvointia voitaisiin edistää. Keskei-

senä oli ajatus siitä, että hyvinvoinnin edistäminen jatkuu hankkeen jälkeenkin ja se voitaisiin mahdollisesti jalkauttaa muillekin alueille. Hankkeen tavoitteisiin lukeutui myös tiedon ja materiaalin tuottaminen hyvinvoinnin edistämisestä sekä ylläpitämisestä yrittäjien ja työntekijöiden käyttöön. Tavoitteena oli saada Lahden alueen urheiluseuroja aktivoitumaan matalan kynnyksen liikunnan järjestämisessä aikuisväestölle sekä yritykselle niin, että se toimisi osana liikunnan palveluketjua (Hanke-raportti 2016, 1.)

6 Opinnäytetyön tavoite

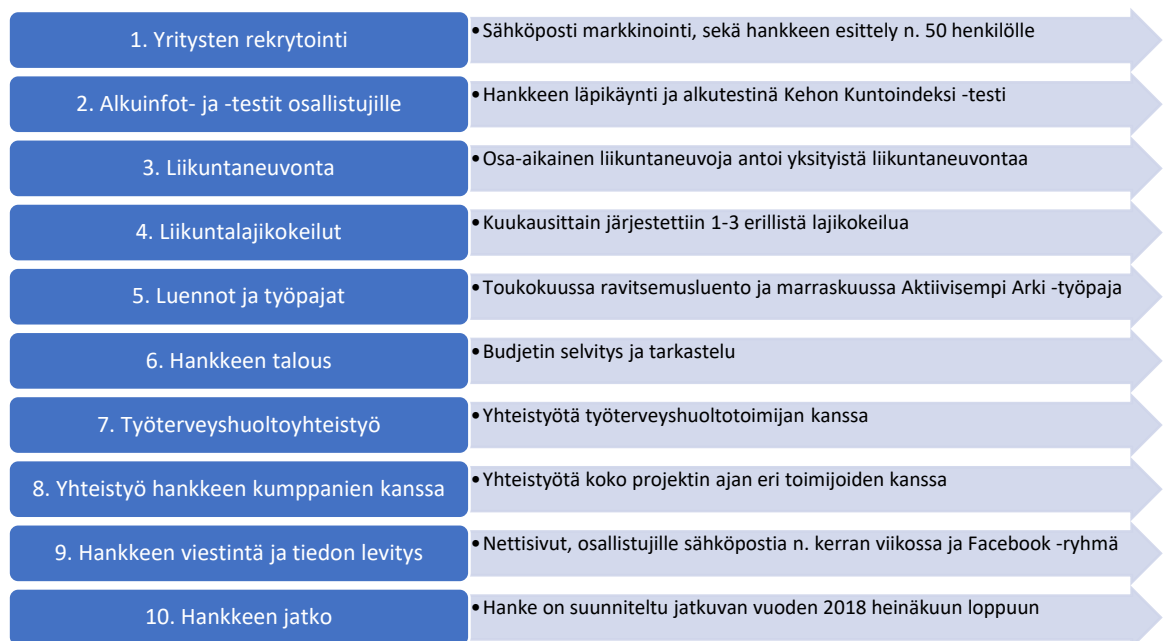
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille -hankkeen vaikuttavuutta. Työssä perehdytään tarkemmin hankkeesta saatuun dataan, joissa kaksi merkittävintä tarkastelun kohdetta olivat osallistujien fyysisten ominaisuuksien muutos, sekä osallistujien koetun hyvinvoinnin muutos hankkeen aikana. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää muutosta vuoden kestäneen hankkeen alku- ja lopputilanteesta. Tarkoituksena oli kehittää hankkeen toimintamalleja ja jatkoa saatujen tulosten sekä osallistujien palautteen perusteella.

Tutkimuksella oli kolme tutkimusongelmaa, joihin haluttiin vastauksia:

1. Miten ja mihin suuntaan osallistujien fyysinen kunto on muuttunut vuoden aikana?
2. Onko vuoden mittainen hanke vaikuttanut osallistujien koettuun hyvinvointiin ja liikunnan määrään?
3. Mikä Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille -hankkeessa onnistui hyvin ja kuinka sitä voisi jatkossa kehittää?

7 Työn toteutus ja menetelmät

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu toteutti hankkeen yhteistyössä monen eri toimijan kanssa. Hankkeen toiminnan kuvaus (Kuvio 3) oli jaettu kymmenen kohdan jaottelu periaatteella. Hankkeessa suoritetuista toiminnoista yritysten rekrytointi, alkuinfo, testit, liikuntaneuvonta, luennot, hankkeen taloudesta huolehtiminen, hankkeen viestintä ja tiedostus sekä hankkeen jatkoon suunnittelu olivat Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilun tehtävinä hankkeessa. Liikuntalajikokeilut, työterveyshuolto ja muu yhteistyö toteutettiin yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa.



Kuvio 3. Hankkeen toiminta vuoden aikana (Hanke-raportti 2016.)

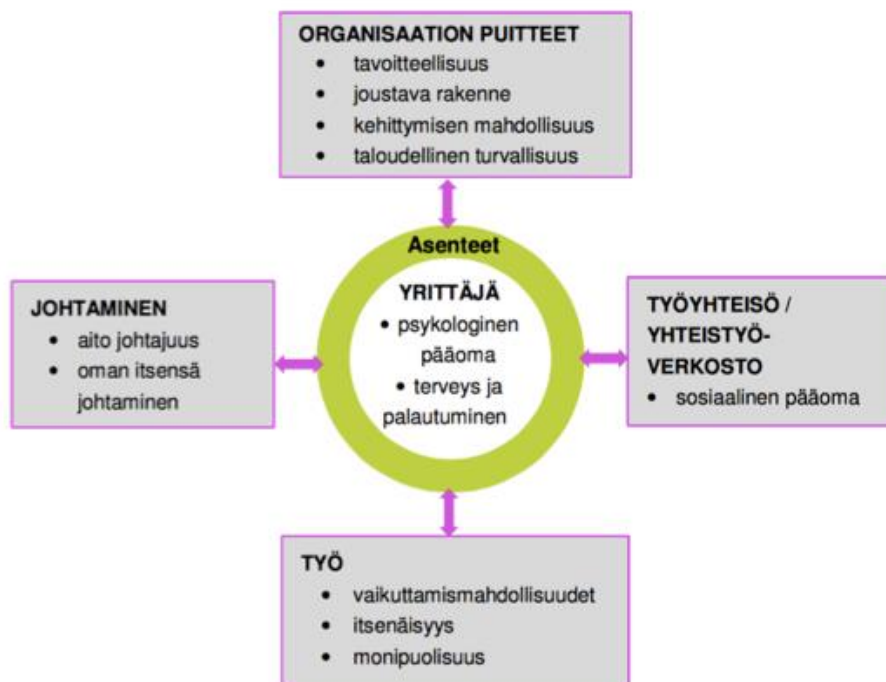
7.1 Kohderyhmä ja sen erityispiirteet

Hankkeen kohderyhmänä oli Lahden alueen mikroyritysten yrittäjät sekä työntekijät. Mikroyritykseksi luetaan yritykset, jotka työllistävät vähemmän kuin 10 henkilöä (Tilastokeskus 2018). Iso osa hankkeeseen osallistuneista oli yksinyrittäjiä ja suurin osallistunut yritys työllisti kuusi ihmistä. Rekrytoinnin aikana hankkeeseen ilmoittautui 77 yritystä, joissa oli yhteensä 125 henkilöä. Näistä henkilöistä 110 osallistui alussa järjestettäviin Kehon Kuntoindeksi -testeihin. Yrittäjiä mukana oli 75 henkilöä ja työntekijöitä puolestaan 46 henkilöä. Hankkeen lopussa yrityksiä oli mukana 75, joissa henkilöitä oli yhteensä 121. (Hanke-raportti 2016.)

Perehdyttäessä enemmän kohderyhmän arkeen ja sen haasteisiin on ajattelun lähtökoh-
tana se, että menestyvä yritys tarvitsee hyvinvoivan yrittäjän, joka pystyy vaativankin tilan-
teen ilmetessä tekemään ratkaisuja. Erityisesti mikro- ja pk-yrityksissä yrittäminen on
usein suuri osa elämää, jopa elämäntapa. Yrittäjän työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä voi-
vat olla esimerkiksi taloudellinen tilanne, aikataulut ja ajanhallinta sekä tunne, ettei ai-
kaa ole muulle, koska on niin kiinni työssään. Tämän takia yrittäjälle olisikin erityisen mer-
kittävää kyetä erottamaan vapaa-aika ja työ toisistaan. Kiireisen yrittäjän hyvinvointia uh-
kaa usein myös uupumus, joka saattaa jäädä helposti huomaamatta. Tämän takia palau-
tumisen ja levon tulisi on merkittävä osa yrittäjän arkea. (Manka, Hakala, Nuutinen &
Harju 2010, 60.)

Tutkimusten mukaan yksityisyrittäjät ovat palkkatyöläisiä tyytyväisempiä työhönsä, koska
heidän työnsä on itsenäisempää, joustavaa ja heillä on mahdollisuuksia hyödyntää taito-
jaan monipuolisesti (Hundley 2001). Työtyytyväisyys analyysin mukaan myös Suomessa
on todettua olevan näin, että yksityisyrittäjät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin palkalliset
työntekijät. Toisaalta on myös todettu, että työtehtävän merkityksellä, tyypillä ja itsenäisyy-
dellä ei ole eroavaisia merkityksiä työtyytyväisyyteen, oli kyseessä sitten yrittäjä tai palkal-
linen työntekijä. (Hytti, Kautonen & Akola 2013, 1.)

Yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -mallista (Kuvio 4) nähdään, mistä tekijöistä
yrittäjän työhyvinvointi koostuu ja minkä pohjalta sitä voidaan lähteä parantamaan. Mallin
pohjana on toiminut yleinen työhyvinvoinnin malli, jota on uuden tiedon valossa muokattu
tähän malliin. Tämän mallin lähtökohta on yrittäjän voimavarat. Huomioon otetaan voima-
varoja kuluttavat ja niitä lisäävät tekijät. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 17.) Neljä
yrittäjän työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää ovat organisaation puitteet, johtaminen, työyhtei-
sö eli sosiaalinen pääoma sekä työ itsessään. Nämä kaikki vaikuttavat yksilön psykolo-
giseen pääomaan, terveyteen ja palautumiseen. Toisaalta kun edellä mainitut asiat ovat
kunnossa vaikuttaa se myös takaisin päin neljään muuhun osa-alueeseen. Organisaation
puitteet kattavat työntekijän mahdollisuudet kehittyä, vakauden tunteet työpaikan säilymi-
sestä sekä organisaation tavat toimia. Johtamisen alle voidaan laskea esimiehen johta-
juus ja oman itsensä johtaminen. Työyhteisö ja yhteistyöverkosto luovat yksilöille sosiaali-
sen pääoman. Työ itsessään pitää sisällään monipuolisen ja motivoivan työn sekä yksilön
mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ja toimintaansa.



Kuvio 4. Yrittäjien työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät -malli (Mäkelä-Pusa ym. 2011.)

7.2 Aikataulu

Seuraavassa kuvassa (Kuvio 5) kuvataan Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilun toteuttaman hankkeen, sekä tämän opinnäytetyön aikataulu. Hanke aloitettiin Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilun toimesta joulukuussa 2015 rekrytoimalla yhteistyökumppaneita sekä yrityksiä mukaan hankkeeseen. Varsinaisen aloituksen hanke sai maaliskuussa 2016, kun osallistujille tehtiin alkukartoitus Kehon Kuntoindeksi -testien sekä alkukyselylomakkeen merkeissä. Maaliskuusta eteenpäin hanke pyöri vuoden ajan sellaisella aikataululla, että lajikokeiluja järjestettiin noin 1-3 kertaa kuukaudessa. Osaa lajeista järjestettiin useamman kerran ja toisia vain yhden kerran. Tarkempi aikataulu hankkeen lajikokeiluista löytyy liitteistä (liite 1). Lajikokeilujen lisäksi vuoden aikana järjestettiin kaksi luentoa, joissa aiheina oli ravitsemus sekä aktiivisempi arki. Toinen näistä luennoista järjestettiin talvella ja toinen keväällä. Näiden kaikille avoimien tapahtumien lisäksi hankkeessa oli mahdollista varata aika liikuntaneuvojalle. Vuoden mittainen hanke päättyi maaliskuussa 2017 Kehon kuntoindeksi -testeihin ja loppukyselyn täyttöö. Näiden vuoden toteutuneiden toimintojen lisäksi alkuvuonna 2018 järjestettiin pienimuotoinen ryhmähaastattelu, jossa pyrittiin selvittämään, oliko hankkeella pidempiaikaista vaikutusta ja saamaan osallistujilta kehitysehdotuksia opinnäytetyötä varten.



Kuvio 5. Hankkeen ja opinnäytetyön aikataulu.

7.3 Toiminta

Hanke kesti kokonaisuudessaan kaksi vuotta. Hankkeen ensimmäinen vuosi aloitettiin maaliskuussa 2016 Kehon Kuntoindeksi -testeillä ja alkukyselylomakkeen täytöllä. Hankkeen aloituksen jälkeen osallistujien oli mahdollista varata aikoja yksilölliseen liikuntanuevontaan, jossa käytiin asiakkaan halutessa tarkemmin läpi Kehon Kuntoindeksi -testin tuloksia. Hankkeen aikana järjestettiin liikuntalajikokeiluita noin 1-3 kertaa kuukaudessa sekä kaksi luentoa, joiden aiheena oli ravitseminen ja aktiivisempi arki. Hankkeen ensimmäinen vuosi loppui maaliskuussa 2017, jolloin tehtiin uudestaan Kehon kuntoindeksi -testit ja

täytettiin loppukyselylomake. Tämän jälkeen maaliskuussa 2017 hankkeen toista vuotta lähdettiin toteuttamaan uusien osallistujien kanssa. Hanke lopui kokonaisuudessaan maaliskuussa 2018.

7.4 Arviointimenetelmät

Arviointimenetelminä käytettiin Kehon Kuntoindeksi -testiä, joka piti sisällään Polar-kunto-testin, Inbody -mittauksen, vyötärönympärysmittauksen sekä puristusvoima -testin. Kehon Kuntoindeksi -testien lisäksi menetelminä toimi alku- ja loppukysely, joissa käsiteltiin yleisesti koettua hyvinvointia ja liikunta- sekä ruokailutottumuksia. Lisäksi kolmea osallistujaa haastateltiin vuoden päästä hankkeen loppumisen jälkeen. Haastattelun tarkoituksena oli tarkastella, kuinka osallistujat ovat kokeneet ajan hankkeen jälkeen ja selvittää oliko hankkeella vaikuttavuutta myös sen loputtua. Alla esitellään tarkemmin kukin arviointimenetelmä.

7.4.1 Fyysisen kunnon testit

Polar-kuntotesti on luokiteltu N-EX testiksi, mikä tarkoittaa sitä, että testi suoritetaan ilman harjoitusta täysin levossa. Testistä saatava tulos perustuu henkilön taustatietoihin (ikä, sukupuoli, pituus, paino), oman fyysisen aktiivisuuden arviointiin, leposykkeeseen sekä sykevälivaihteluun. Testissä mitataan henkilön aerobista eli kestävyyskuntoa. (Polar 2018; terve.fi 2018.) Kestävyyskuntoa kuvaa verenkierto- ja hengityselimistöön kuntoa, joiden tehtävä on pitää huolta, että lihaksilla ja elimillä on tarpeeksi happea. Sitä paremmassa kunnossa henkilö on, mitä paremmin lihakset ovat kykeneviä hapenkulutukseen. (UKK-instituutti 2018). Polar-kuntotesti on turvallinen sekä helppo ja nopea tapa kestävyyskunnan mittari. Testi kestää noin 5 minuuttia eikä se vaadi mitään muita välineitä, kuin Polarin sykemittarin, jossa on OwnIndex -kuntotestitoiminto. (Polar 2018; terve.fi 2018.) Polar-kunto-testissä miesten ja naisten kuntotasoluokat määräytyvät iän mukaan (Kuviot 6 & 7).

Miehet

Ikä	Heikko	Matala	Tyydyttävä	Keskitaso	Hyvä	Erittäin hyvä	Huippu
20-24	< 32	32-37	38-43	44-50	51-56	57-62	> 62
25-29	< 31	31-35	36-42	43-48	49-53	54-59	> 59
30-34	< 29	29-34	35-40	41-45	46-51	52-56	> 56
35-39	< 28	28-32	33-38	39-43	44-48	49-54	> 54
40-44	< 26	26-31	32-35	36-41	42-46	47-51	> 51
45-49	< 25	25-29	30-34	35-39	40-43	44-48	> 48
50-54	< 24	24-27	28-32	33-36	37-41	42-46	> 46
55-59	< 22	22-26	27-30	31-34	35-39	40-43	> 43
60-65	< 21	21-24	25-28	29-32	33-36	37-40	> 40

Kuvio 6. Polar-kuntotesti miesten kuntotasoluokat (Polar 2018.)

Naiset

Ikä	Heikko	Matala	Tyydyttävä	Keskitaso	Hyvä	Erittäin hyvä	Huippu
20-24	< 27	27-31	32-36	37-41	42-46	47-51	> 51
25-29	< 26	26-30	31-35	36-40	41-44	45-49	> 49
30-34	< 25	25-29	30-33	34-37	38-42	43-46	> 46
35-39	< 24	24-27	28-31	32-35	36-40	41-44	> 44
40-44	< 22	22-25	26-29	30-33	34-37	38-41	> 41
45-49	< 21	21-23	24-27	28-31	32-35	36-38	> 38
50-54	< 19	19-22	23-25	26-29	30-32	33-36	> 36
55-59	< 18	18-20	21-23	24-27	28-30	31-33	> 33
60-65	< 16	16-18	19-21	22-24	25-27	28-30	> 30

Kuvio 7. Polar-kuntotesti naisten kuntotasoluokat (Polar 2018.)

Polarin kuntotestiä voidaan pitää yhtä luotettavana, kun muitakin epäsuoria maksimaalista hapenottokykyä testaavia testejä. Tämän testin kohdalla tietyt lääkkeet tai muut sydämen toimintaan liittyvät syyt saattavat vaikuttaa esimerkiksi siihen, että testi ei anna tulosta, jolloin tulos saadaan ainoastaan laskelmallisesti. Polar kuntotesti on validiteetiltaan hyvä, sillä tämä testi on yksi monesta menetelmästä, jota käytetään juurikin epäsuoran maksi-

maalisen hapenottokyvyn testaukseen. Tietysti luotettavin tulos saataisiin suorassa maksimaalisen hapenottokyvyn testissä. Näitä testejä ei turvallisuussyistä kuitenkaan suoriteta tavallisilla kuntoilijoilla.

Hankkeessa suoritetuista testeistä yksi oli käden puristusvoimatesti. Testi mittaa käden puristusvoimaa, mutta sitä voidaan pitää myös yleisesti ylävartalon voiman testinä. Lihasvoima on toimintakyvyn ja liikkumisen edellytys. Testi tehdään puristusvoimamittarilla, joka antaa lukemaksi kilogrammat. Testi suoritetaan istuen ilman että käsi tai selkä on tuettuna. Henkilö saa toistaa testin kummallakin kädellä kaksi kertaa. Paremman käden paras tulos merkitään ylös. Testi on nopea ja helppo suorittaa, eikä vaadi välineeksi muuta kuin puristusvoimamittarin. Puristusvoimatestissä tulokset luokitellaan tiettyihin kuntoluokkiin, jotka määräytyvät viitearvojen (Kuvio 8) pohjalta.

NAISET

Kuntoluokka	Ikäryhmä (vuosia)						
	18–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70–79	80 +
5=selvästi keskimääräistä parempi	36 tai yli	37 tai yli	38 tai yli	35 tai yli	32 tai yli	29 tai yli	23 tai yli
4=jonkin verran keskimääräistä parempi	33–35	34–36	34–37	32–34	29–31	25–28	20–22
3=keskimääräinen	30–32	31–33	32–33	28–31	26–28	22–24	17–19
2=jonkin verran keskimääräistä heikompi	28–29	28–30	28–31	25–27	23–25	19–21	12–16
1=selvästi keskimääräistä heikompi	alle 28	alle 28	alle 28	alle 25	alle 23	alle 19	alle 12

MIEHET

Kuntoluokka	Ikäryhmä (vuosia)						
	18–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70–79	80 +
5=selvästi keskimääräistä parempi	60 tai yli	62 tai yli	61 tai yli	56 tai yli	51 tai yli	46 tai yli	37 tai yli
4=jonkin verran keskimääräistä parempi	54–59	56–61	54–60	51–55	46–50	40–45	34–36
3=keskimääräinen	47–53	51–55	49–53	48–50	42–45	35–39	29–33
2=jonkin verran keskimääräistä heikompi	42–46	46–50	44–48	42–47	38–41	30–34	23–28
1=selvästi keskimääräistä heikompi	alle 42	alle 46	alle 44	alle 42	alle 38	alle 30	alle 23

Kuvio 8. Käden puristusvoiman viitearvot (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2018.)

Käden puristusvoimassa reliabiliteetti on hyvä, koska testi on toistettavissa riippuen testaajasta. Luotettavuus kyseisessä testissä on hyvä, sillä testausväline on aina samalainen. Poikkeavuutta tuloksiin voi tulla, mikäli testaaja asettaa puristusvoimalaitteen säädöt eri kohdille, kuin aikaisemmalla kerralla. Hyvänä nyrkkisääntönä tässä voidaankin pitää, että miehillä säätö on aina kolmannen pykälän kohdalla ja naisilla puolestaan toisen pykälän kohdalla. Tällä periaatteella voidaan varmistaa se, että tulos on luotettava.

Osallistujien kehonkoostumusta mitattiin Inbody -laitteella. Laite mittaa kehonkoostumusta kehon läpi kulkevan pienen sähkövirran avulla. Mittauksen tulokset saadaan siten, että mitataan kehon luoma vastus kehossa kulkevalle sähkövirralle. (Inbody 2018.) Inbody -laitteeseen asetetaan asiakkaan esitiedoiksi ikä, pituus ja sukupuoli sekä laitteen mittaama kehonpaino. Tämän jälkeen laite mittaa henkilön solun sisäisen- ja ulkoisen veden määrän, proteiinimassan ja mineraalien määrän. Lisäksi laitteesta selviää rasva- ja lihasmassan määrä verrattuna koko kehonpainoon, painoindeksi, rasvaprosentti, sekä vyötärölantio suhde. Kokonaisen lihasmassan lisäksi laite erittelee lihasmassan jakautumisen kehon eri osissa, jotka ovat oikea- ja vasen käsi, oikea- ja vasen jalka, sekä keskivartalo. Näiden isompien kokonaisuuksien lisäksi Inbody -testistä nähdään myös kehon nestetasapaino. Kehonkoostumusmittauksesta saatavat tulokset (liite 2) ovat hyvin yksilöllisiä ja saatuja tuloksia verrataan pitkälti henkilön kehonpainoon, pituuteen ja ikään.

Inbody -testissä reliabiliteettiin saattaa vaikuttaa heikentävästi, se miten osallistuja on syönyt ja juonut ennen testiä, sekä kovat urheilusuoritukset ja tietyt lääkkeet. Pääsääntöisesti se on kuitenkin reliabiliteetiltaan hyvä, sillä testaajan vaihtuvuus ei vaikuta testin tulokseen. Validiteetilta testi on hyvä, sillä siinä saadaan selville kehonkoostumus ja sen muutos.

Näiden teknisempien testien lisäksi vyötärönympäryksen mittaus toimi yhtenä fyysisen kunnon mittausmenetelmistä. Vyötärönympärysmittauksen avulla voidaan havainnollistaa keskivartalolle kertyneen rasvan määrää. Käytännössä tämä tarkoittaa haitallisen vatsaontelon ja sisäelimien ympäröimää rasvakudoksen määrää. (Käypähoito 2010.) Vyötärönympäryksen mittaus tapahtuu paljaalla iholla alimman kylkiluun ja suoliluunharjun välistä, noin 1-2 senttimetriä navan yläpuolelta. Maailmanlaajuisesti vyötärölihavuuden rajan ylittävänä lukemana pidetään naisilla 88 senttimetriä ja miehillä 102 senttimetriä. Ihanteellisenä arvona pidetään puolestaan naisilla 80 senttimetriä ja miehillä 94 senttimetriä. (Käypähoito 2010; Suomen sydänliitto 2016.)

Vyötärön ympäristä mitattaessa reliabiliteetti on heikko, sillä tulokseen voivat vaikuttaa testaajan kokemus ja kuinka hyvin hän osaa vyötärön ympäryksen mitata oikeasta kohdasta. Reliabiliteetti olisi luotettava vain, jos testaaaja olisi alku- ja lopputesteissä ollut sama. Validiteetiltaan testi puolestaan on hyvä, sillä se mittaa juurikin haluttua ominaisuutta eli sisäelinten ympärille kertyneen rasvan määrää.

7.4.2 Koetun hyvinvoinnin mittausmenetelmät

Hankkeessa täytetyt kyselylomakkeet (liitteet 3 ja 4) olivat samanlaisia alussa ja lopussa, pois lukien loppukyselylomakkeen muutamaa kysymystä, jotka liittyivät asiakkaiden kokemuksiin hankkeesta. Alkukyselyllä pyrittiin selvittämään asiakkaan taustatietoja hänen liikumisestaan, ruokailutottumuksista, sekä työssä jaksamisesta ja koetusta hyvinvoinnista. Loppukyselyllä selvitettiin, oliko nämä vuotta aikaisemmin saadut tiedot muuttuneet. Lisäksi loppukyselyssä selvitettiin asiakkaiden kokemuksia ja ajatuksia hankkeesta ja kerättiin kehitysideoita tulevaa varten. Kyselylomakkeet kerättiin nimettöminä, joten vastauksia ei voida yksilöidä.

Alku- ja loppukyselyn reliabiliteetti oli siltä kannalta hyvä, että kysymykset kummassakin lomakkeessa olivat samat, mutta toisaalta kyselyiden välissä oli vuosi, joten voi olla mahdollista, ettei osallistujat muista mitä ovat aikaisemmin vastanneet. Validiteetiltaan kyselyt ovat puolestaan hyviä, koska niissä selviää yksilön koettu muutos hyvinvoinnissa laaja-alaisesti. Alku- ja loppukyselylomakkeiden tarkoituksena oli selvittää laaja-alaisesti osallistujien hyvinvointi ravitsemuksen, liikunnan ja unen kautta. Tässä opinnäytetyössä tarkastelun alle otettiin vain pieni osa kaikista kysymyksistä. Opinnäytetyöhön valittujen kysymysten oli tarkoitus selittää enemmänkin osallistujien subjektiivisiin tuntemuksiin omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Valituiden kysymysten kohdalla validiteetti on hyvä, sillä ne antavat vastaukset haluttuihin tutkimusongelmiin.

Vuosi hankkeen loppumisen jälkeen haastateltiin vielä kolmea vapaaehtoista hankkeeseen osallistunutta henkilöä. Hankkeen projektipäällikkö lähetti aikaisemman vuoden osallistujille kyselyä siitä, kuka haluaisi osallistua haastatteluun, jossa kerätään tietoa opinnäytetyöhön ja hankkeen jatkokehittämiseen. Tätä kautta muutamat ilmoittautuivat, mutta lopullisessa vaiheessa vain kolme osallistujaa pääsivät omien aikataulujen puitteissa osallistumaan. Haastattelu järjestettiin kaksi kertaa, koska ensimmäisellä kerralla mukaan pääsi vain yksi henkilö. Toisessa haastattelukerrassa mukana oli kaksi muuta henkilöä. Tarkoitus oli selvittää avoimen keskustelun kautta hankkeen pidempiaikaista vaikutusta ja selvittää osallistujien mielipiteitä siitä, mikä hankkeessa onnistui ja miten sitä

voisi jatkossa kehittää. Haastattelussa käytettiin apuna kysymyksiä (liite 5), joiden perusteella keskustelua vietiin eteenpäin. Haastatteluun osallistuneista jokainen oli yrittäjä.

7.5 Tilastollinen tarkastelu

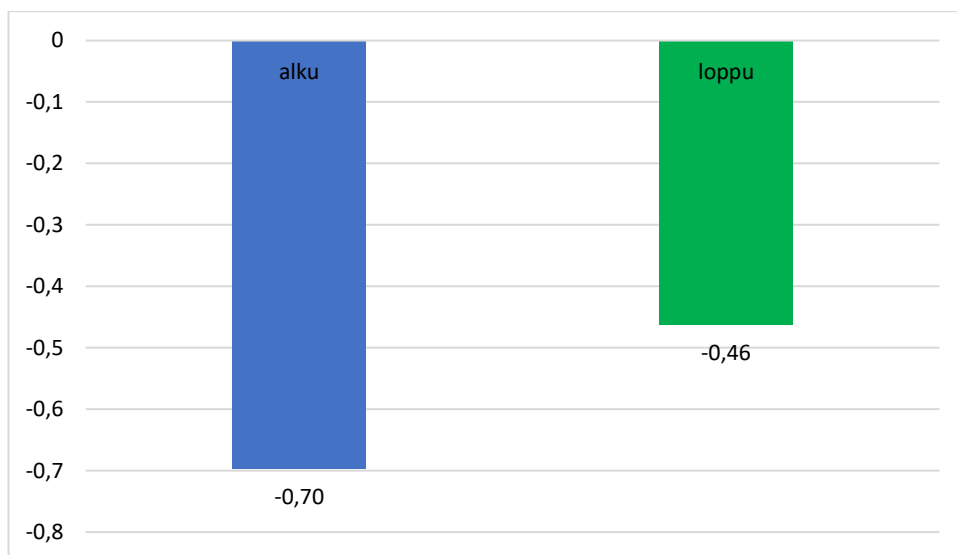
Fyysisten ominaisuuksien, sekä alku- ja loppukyselyn tulosten muutosta tarkasteltiin tilastollisesti aritmeettisen keskiarvon mukaisesti. Aritmeettinen keskiarvo tarkoittaa sitä, että tarkasteltavat luvut lasketaan yhteen, jonka jälkeen ne jaetaan kaikkien saatujen numeroiden lukumäärällä. (Vilkkä 2007, 122.) Keskiarvon lisäksi tilastollisessa tarkastelussa käytettiin myös keskihajontaa, joka kuvaa keskiarvoon verrattaessa sitä, kuinka suuri hajonta on vastausten välillä ollut. Keskihajonnassa saatava suuri luku kuvaa sitä, että vastaukset ovat vaihdelleet suuresti keskiarvon ympärillä, kun taas pienempi luku kuvaa, että jokainen vastaus on pyörinyt lähellä saatua keskiarvoa. (Vilkkä 2007, 124-125.)

8 Tulokset

Seuraavaksi kuvataan hankkeesta saatuja tutkimustuloksia. Tulokset jakautuvat kahteen keskiössä olevaan muuttujaan, jotka ovat osallistujien fyysiset muutokset, sekä osallistujien koetun hyvinvoinnin muutokset. Näiden lisäksi tarkasteluun on otettu osallistujien haastattelu, josta saatiin hankkeen muita tutkimustuloksia puoltavaa tietoa.

8.1 Osallistujien fyysisten ominaisuuksien muutos

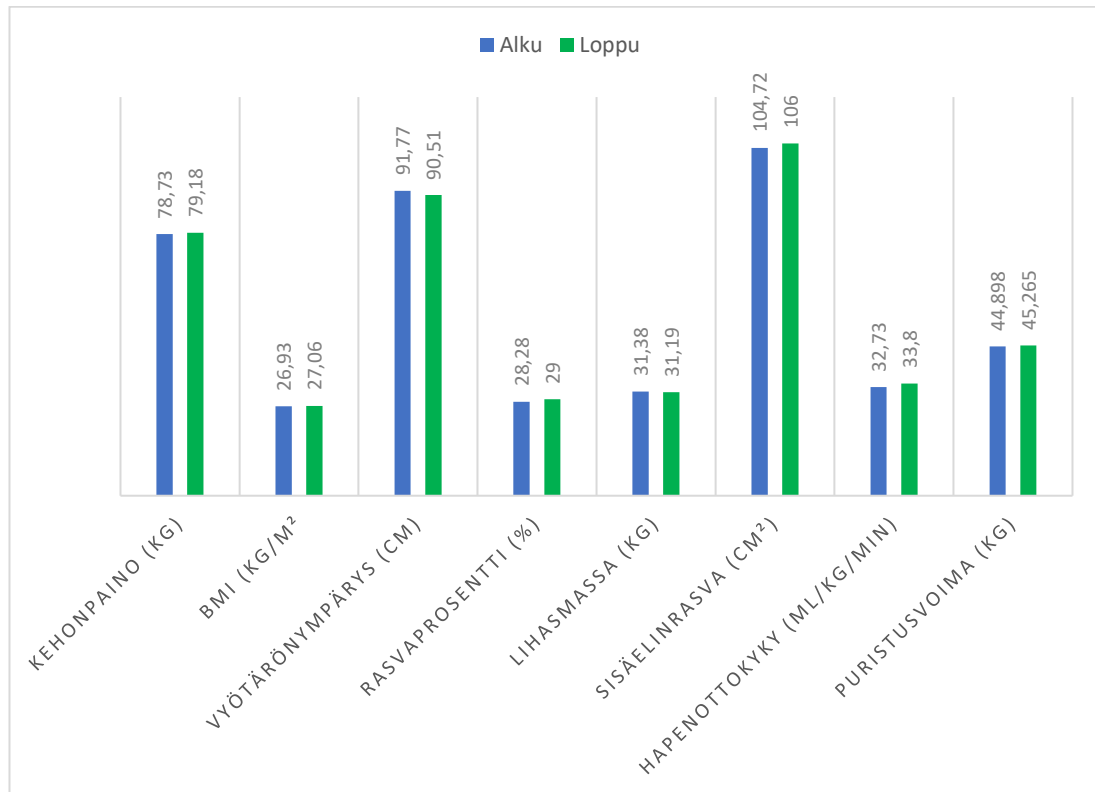
Osallistujien fyysisten ominaisuuksien muutosta mitattiin kehon kuntoindeksi -testillä, johon kuului Inbody -testi, käden puristusvoima -testi, Polarin kuntotesti, sekä vyötärön ympäryksen mittaaminen. Alun Kuntoindeksi -testeihin osallistuneista 110 henkilöstä, 51 osallistui myös lopputesteihin. Kuten alla olevasta kuvasta (Kaavio 1) on havaittavissa, Kehon Kuntoindeksissä on tapahtunut muutosta hieman parempaan suuntaan. Kehon Kuntoindeksi -testin tulosten tarkastelussa on otettu huomioon vain ne henkilöt, jotka osallistuivat sekä alku-, että lopputesteihin. Jopa 55% osallistujista (n.51) paransi hankkeen aikana kokonaisuudessaan Kehon Kuntoindeksiä. Testin tulokset paranivat keskiarvolla 0,24 yksikköä alku- ja lopputestien välissä. Kehon kuntoindeksi testin tulokset luokitellaan asteikolla -5-5. Luokittelussa ≤ -3 on hälyttävä, $-3 \leq -1$ on huolestuttava, $-1 < 1$ on keskiverto, $\geq 1 < 3$ on hyvä ja ≥ 3 on ”urheilija”.



Kaavio 1. Kehon Kuntoindeksi -testeissä tapahtuneet muutokset.

Tutkimuksen fyysisiä ominaisuuksia mittaava tutkimusaineisto koostuu kehon kuntoindeksi -testin pohjalta saaduista mittatuloksista (Kaavio 2). Tarkemmat mittaustulokset jaet-

tiin kehonkoostumukseen, kestävyyskuntoon, sekä puristusvoimaan. Kehonkoostumuksessa tarkasteltaviksi osa-alueiksi valittiin kehonpaino, BMI, vyötärönympärys, rasvaprosentti, lihasmassa, sekä sisäelinrasva.



Kaavio 2. Kehon kuntoindeksi -testien muutos.

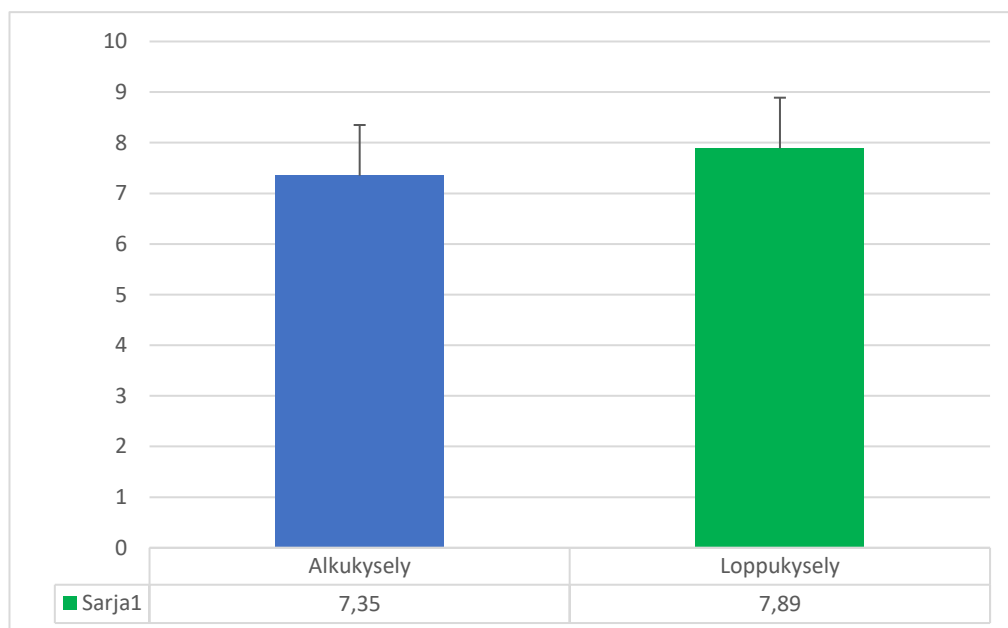
Näistä mittaustuloksista parannusta oli havaittavissa vyötärönympäryksessä, jossa muutos oli keskiarvallisesti 1,26 senttimetriä. Kokonaisuudessaan testeihin osallistuneista (n=51) 52,9 prosentilla pieneni vyötärönympärys. Suurin yksilöllinen muutos, jota vuoden aikana vyötärönympäryksessä tapahtui, oli -11 senttimetriä. Vyötärönympärys kasvoi 39,2 prosentilla henkilöistä ja 3,9 prosentilla se pysyi samana. Rasvaprosentti ei keskiarvallisesti laskenut, mutta osallistujista kuitenkin 35,3 prosentilla pieneni rasvaprosentti. Suurin yksilöllinen muutos oli -9,2 prosenttia. Kasvua rasvaprosentissa puolestaan tapahtui 64,8 prosentilla henkilöistä. Lihasmassassakaan ei keskiarvallisesti tapahtunut suuria muutoksia suuntaan, eikä toiseen, mutta 33 prosenttia osallistujista onnistui kasvattamaan lihasmassaansa. Puolestaan 63 prosentilla henkilöistä lihasmassa väheni ja 3,9 prosentilla se pysyi samana. Suurin yksilöllinen muutos oli +2,7 kilogrammaa. Viskeraalisen rasvan eli sisäelinrasvan muutosta pienempään ei myöskään keskiarvallisesti tapahtunut. Osallistujista 39,2 prosentilla tämäkin lukema pieneni ja 60,8 prosentilla kasvoi. Hapenottokyvyssä puolestaan tapahtui parannusta keskiarvallisesti. Osallistujista 47 prosenttia paransi omaa hapenottokykyä ja jopa 20 prosentilla se pysyi samana. Vyötärönympäryksen sekä ha-

penottokyvyn lisäksi parannusta tapahtui myös käden puristusvoimassa. Käden puristusvoima testeissä tulokset laskettiin vain 49 osallistujalta, koska kahden osallistujan kohdalla joko käden puristusvoima alku- tai lopputestit olivat tekemättä. Käden puristusvoima parani siis näiden osallistujien (n=49) kesken 0,367 kiloa. Tässä testissä 51 prosenttia henkilöistä paransi tulostaan, 16,2 prosentilla se pysyi samana ja 32,7 prosentilla se huononi.

8.2 Osallistujien koetun hyvinvoinnin ja liikunnan määrän muutos

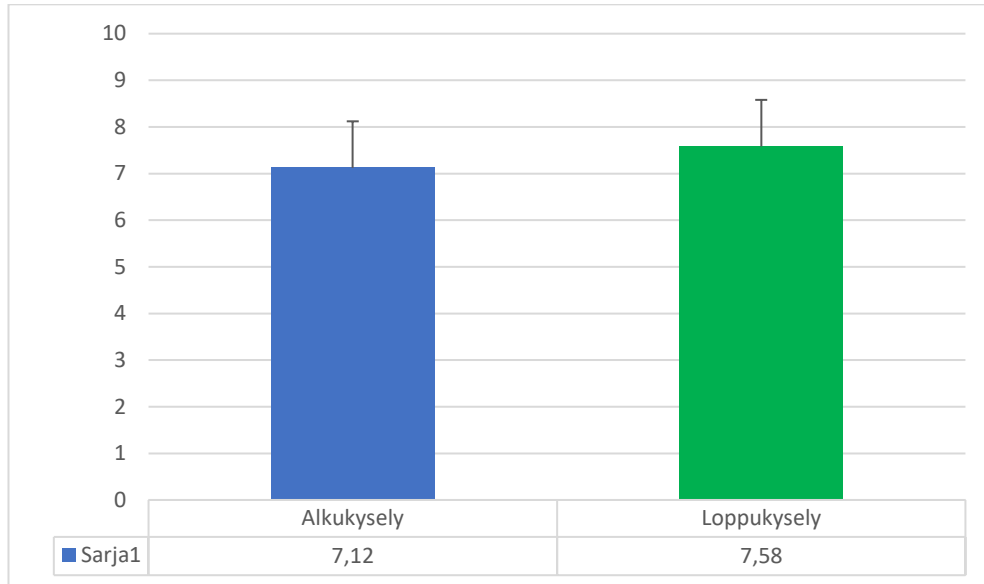
Alku- ja loppukyselyssä tarkasteltiin yksilön liikunnan määrää ja liikuntatottumuksia, sekä ravitsemukseen, työssä jaksamiseen ja muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin liittyviä asioita. Tarkempi rajausta tarkasteltavissa tutkimustuloksissa tehtiin opinnäytetyön tavoitteiden mukaisesti. Alku- ja loppukyselyt sisälsivät samat kysymykset. Loppukyselyssä oli lisäksi, vielä muutama täydentävä kysymys liittyen hankkeen onnistumiseen ja osallistujien tyytyväisyyteen. Alku- ja loppukyselyssä suurimman osan kysymyksistä vastaus vaihtoehdot olivat 1-10 arviointiasteikolla. Asteikolla vastausvaihtoehto 1 oli täysin eri mieltä ja 10 täysin samaa mieltä.

Omien ruokailutottumusten, monipuolisen ja terveellisen syömis arvioinnissa (Kaavio 3) alkukyselyn (n=77) vastauksien keskiarvollinen tulos oli 7,35. Loppukyselyssä (n=45) tulos oli 7,89. Alkukyselyssä 18,2 prosenttia antoi vastaukseksi alle kuutosen. Loppukyselyssä näin vastasi vain alle 8,9 prosenttia.



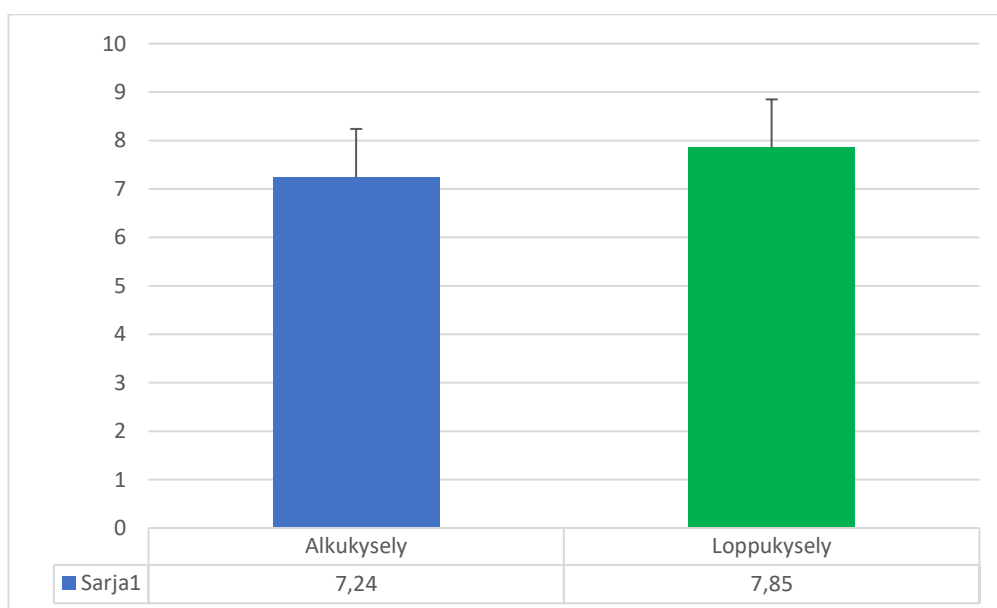
Kaavio 3. Ruokailutottumusten monipuolisuus ja terveellisyys.

Kysymyksessä, jossa tarkasteltiin päivittäistä vireystasoa ja jaksamista (Kaavio 4), alun vastauksista (n=77) keskiarvollinen tulos oli 7,12, kun puolestaan loppukyselyssä (n=45) tulos oli 7,89. Alkukyselyssä 26,4 prosenttia osallistujista vastasi joko yhdeksän tai kymmenen, kun loppukyselyssä samat numeraaliset vastaukset antoivat 35,6 prosenttia.



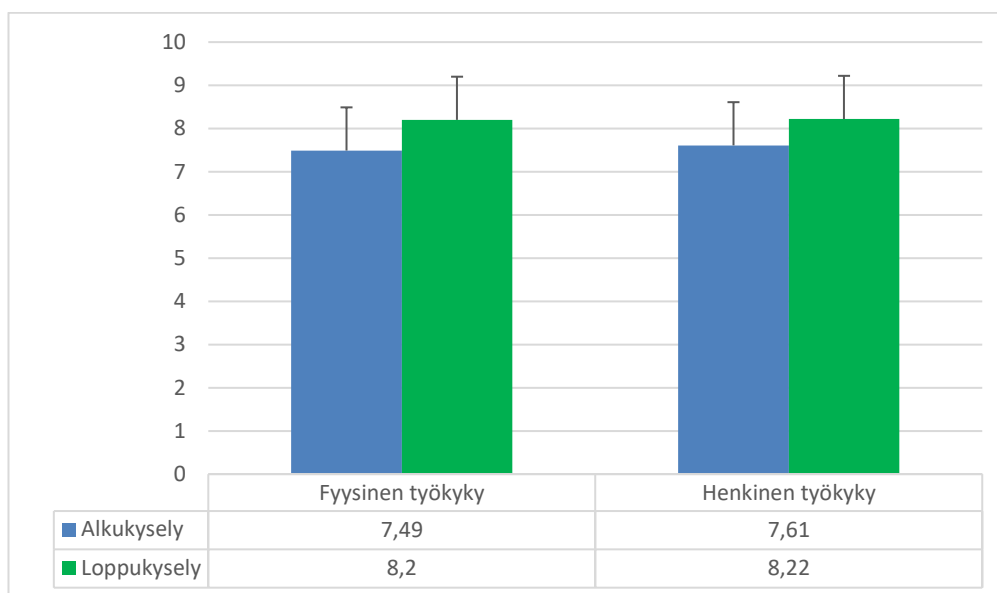
Kaavio 4. Päivittäisen vireystason ja jaksamisen muutos.

Alku- ja loppukyselyssä selvitettiin osallistujien koettua terveyttä, verrattaessa muihin oman ikäisiin (Kaavio 5). Alkukyselyssä (n=75) vastaukset olivat keskiarvallisesti 7,24 luokkaa, kun taas loppukyselyssä (n=45) koettu terveys nähtiin keskiarvallisesti hieman parempana, 7,85. Alussa osallistujista 76 prosenttia vastasi seitsemän tai parempi, kun taas loppukyselyssä 89 prosenttia vastasi seitsemän tai parempi.



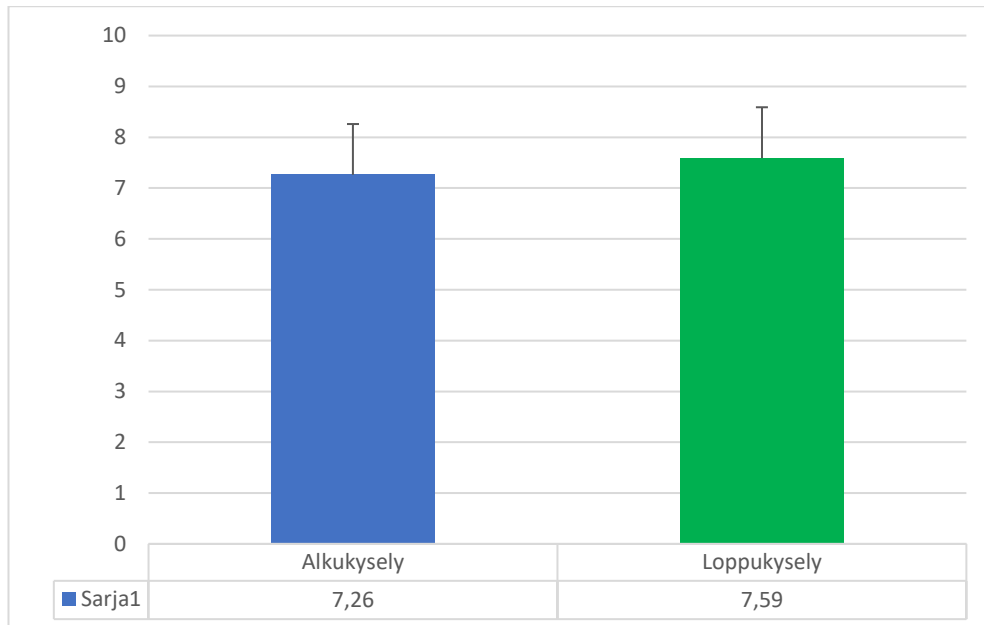
Kaavio 5. Koettu terveys ikäisiin verrattuna

Kyselyssä selvitettiin myös osallistujien koettua fyysistä- sekä henkistä työkykyä. Kaaviossa (Kaavio 6) vasemmalla puolella esitellään fyysisen työkyvyn muutos ja oikealla puolella henkisen työkyvyn muutosta. Koettua fyysistä työkykyä tarkastellessa, parannusta vastauksien keskiarvossa tapahtui 0,71, alun (n=77) vastauksien ollessa 7,49 keskiarvoa ja lopun (n=45) vastauksien 8,2 keskiarvoltaan. Koetun henkisen työkyvyn puolellakin tapahtui muutosta parempaan vastauksien ollessa alun kyselyssä 7,61 keskiarvolta ja lopun vastaukset 8,22 keskiarvoltaan.



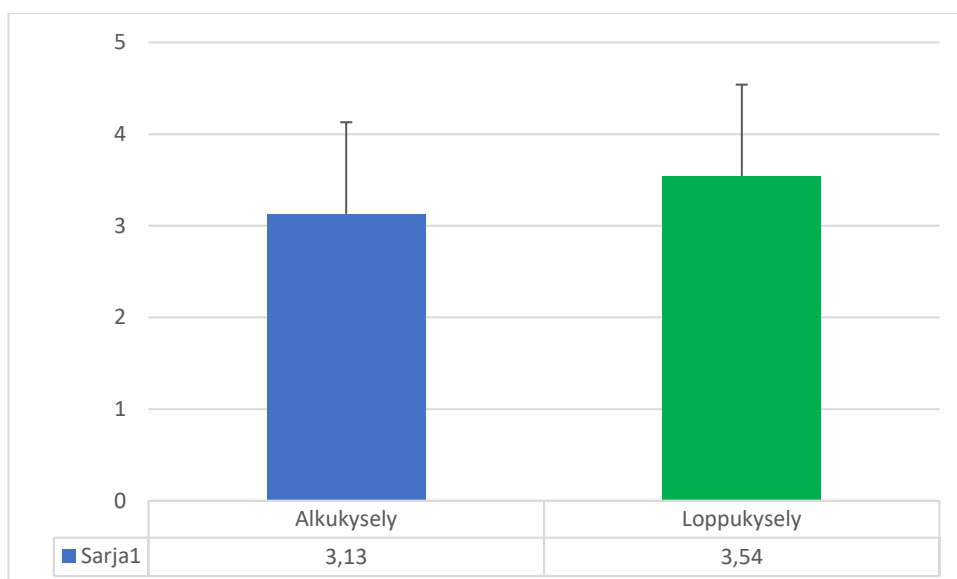
Kaavio 6. Koettu fyysinen ja henkinen työkyky.

Osallistujat vastasivat kyselylomakkeessa kysymykseen, jossa selvitettiin koettua työkykyä tällä hetkellä, verrattuna elinikäiseen parhaimpaan, jos kuvitellaan, että eliniän parhain on ollut 10 (Kaavio 7). Alkukyselyssä (n=77) keskiarvollisesti vastaukset sijoituivat 7,26 luokkaan, kun taas loppukyselyssä (n=45) vastausten kesiarvo oli 7,59.



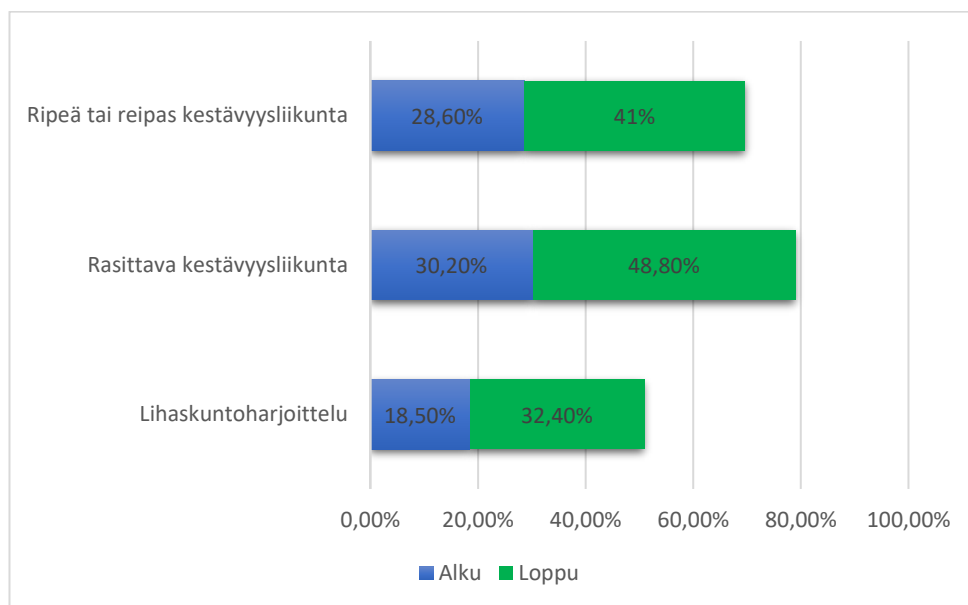
Kaavio 7. Työkyky nyt verrattuna elinikäiseen parhaimpaan

Osallistujilta selvitettiin myös, kuinka usein työpäivän jälkeen osallistuja kokee, että on kohtuuttoman uupunut (Kaavio 8). Tässä kysymyksessä arviointiasteikko oli 1-5, jossa 1 tarkoitti erittäin usein, 2 tarkoitti melko usein, 3 tarkoitti silloin tällöin, 4 tarkoitti melko harvoin ja 5 tarkoitti ei juuri koskaan. Keskiarvallisesti alussa (n=76) vastaukset olivat 3,13 luokkaa, kun lopussa (n=45) puolestaan 3,54 keskiarvoa. Alussa osallistujista 29 prosenttia vastasi erittäin usein tai melko usein, kun lopussa vastaavat arviot antoi 18 prosenttia osallistujista. Alussa kysymykseen vastasi melko harvoin tai ei juuri koskaan 40 prosenttia, kun lopussa taas 51 prosenttia vastasi samat arvot.



Kaavio 8. Kuinka usein tunnet olevasi työpäivän jälkeen kohtuuttoman uupunut.

Kyselyissä selvitettiin myös osallistujien liikkumista (Kaavio 9) ja kartoitettiin, millaista liikuntaa osallistujat harrastavat ja kuinka usein. Vastauksista selvisi, että hankkeen alussa osallistujista (n=67) 28,6 prosenttia harrasti liikuntasuositusten mukaisesti tai yli ripeää tai reipasta kestävyysliikuntaa. Lopussa vastaajista (n=39) 41 prosenttia ilmoitti liikkuvansa suositusten mukaan. Valtakunnallisten liikuntasuositusten mukaan tällaista liikuntaa tulisi harrastaa 2,5 tuntia viikossa. Liikuntasuositusten mukaisesti tai yli rasittavaa kestävyysliikuntaa alussa (n=63) harrastivat 30,2 prosenttia, kun lopussa (n=41) tulos oli 48,8 prosenttia. Rasittavaa kestävyysliikuntaa tulisi suositusten mukaan harrastaa viikossa 1 tunti 15 minuuttia. Lihaskuntoharjoittelun kohdalla 18,5 prosenttia täytti suositukset alussa (n=65), kun taas lopussa (n=37) tulos oli 32,4 prosenttia. Lihaskuntoharjoittelua ja liikehallintaa tulisi suositusten mukaan harjoittaa vähintään 2 kertaa viikossa.



Kaavio 9. Liikuntasuositusten mukaisesti toteutunut liikuntamäärä.

Loppukyselyssä selvitettiin osallistujien tyytyväisyyttä (Kaavio 10). Loppukysely sisälsi kolme lisäkysymystä, jotka olivat tyytyväisyys hankkeeseen, lajikokeiluihin ja liikuntaneuvontaan. Jokainen osallistuja ei osallistunut liikuntaneuvontaan tai lajikoiluihin, joten otanta näiden kysymyksen kohdalla oli pienempi. Osallistujat (n=45) olivat 8,9 keskiarvolla tyytyväisiä kokonaisuudessaan hankkeeseen. Lajikokeilun tyytyväisyyttä mittaavassa kyselyssä (n=38) keskiarvo oli 8,5. Tyytyväisyys liikuntaneuvontaan (n=39) oli puolestaan keskiarvollisesti 8,5.

Esimerkkejä avoimista vastauksista hankkeeseen tyytyväisyyttä mittaavassa kysymyksessä: *”Aivan mahtava hanke! Sain uutta virtaa omaan elämäntaparemonttiini. Lajikokeiluja oli mielestäni riittävästi ja monipuolisesti.”*

”Todella hieno hanke! Tämä on varmasti saanut monet kohentamaan kuntoaan ja tarkastamaan elintapojaan.”

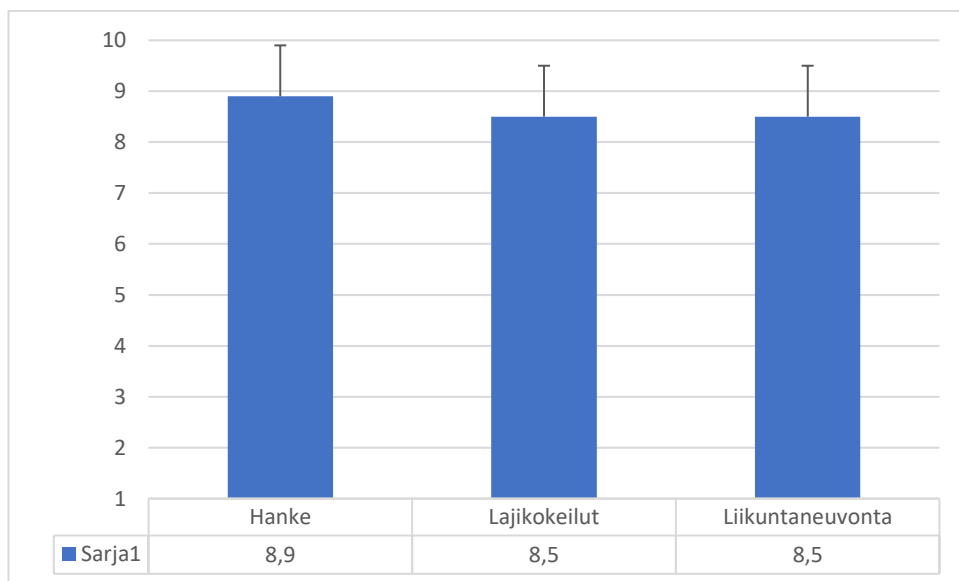
”Yhteistapaamiset ja luennot olivat antoisia. Eri liikuntalajeihin tutustumista oli kiitettävästi. Harmillista oli, että joihinkin lajikokeiluihin piti olla suurin piirtein sorminäppäimellä, kun ilmoitus tuli sähköpostiin, jotta mahtui mukaan.

Esimerkkejä avoimista vastauksista lajikokeiluihin tyytyväisyyttä mittaavassa kysymyksessä: *”Erittäin tyytyväinen - lajeja oli monipuolisesti ja vetäjät todella ammattitaitoisia. Lajikertoja olisi voinut olla enemmän.”*

”Kivoja lajeja muutama. Olisin kaivannut ohjattua jatkostarttia mieluisille lajeille, ja ryhmäytymisiä ohjatusti.”

Esimerkki avoimesta vastauksesta liikuntaneuvontaan tyytyväisyydestä: *”Minulle ainakin liikuntaneuvonta antoi eväitä alkaa muuttamaan asioita normaaleissa päivärutiineissani ja sai ajattelemaan laajemmin liikunnan eri muotoja. Oli ehdottoman tärkeää, että sain muutoksen elämäni.”*

”Liikuntaneuvonnoista tuli itselleni henkisesti tärkeitä ”omia hetkiä” arkisen hädellin keskellä.”



Kaavio 10. Tyytyväisyys hankkeen kokonaisuuteen, lajikokeiluihin ja liikuntaneuvontaan.

8.3 Haastattelusta saadut tulokset hankkeen kehittämistä varten

Kolmea osallistujaa haastateltiin vuosi hankkeen loppumisen jälkeen. Haastattelua vietiin eteenpäin avustavien kysymysten (liite 5) avulla, mutta muodoltaan se oli vapaamuotoista keskustelua. Haastatteluun osallistui kolme vapaaehtoista, joista jokainen oli yrittäjiä ja

kaikki olivat hankkeessa mukana koko vuoden. Heistä jokainen koki hankkeen todella onnistuneeksi ja arvioivatkin hankkeen onnistumista kokonaisuudessaan 1-5 asteikolla, kahdella 5 arvosanalla ja yhdellä 4,5. Nämä henkilöt kokivat, että lajikokeilut olivat hyviä ja oli mukava päästä kokeilemaan kaikkea uutta. Yksi haastateltavista mainitsi, että lajikokeilut olivat hyviä, koska se muistutti taas mieleen, miltä tuntuu liikkua. Lajikokeiluista juoksukoulu oli sellainen, jota yksi haastateltavista olisi toivonut lisää ja koki sen todella hyödylliseksi ja antoisaksi. Yhdellä haastateltavista oli Haaga-Helian Ammattikorkeakoulusta liikunnanohjaaja opiskelija Personal Trainerina ja hän piti tätä todella kivana ja hyvänä lisänä. Haastattelussa selvitettiin haastateltavien mielipiteitä aikatauluihin. Pääosin he olivat hyvin tyytyväisiä aikatauluihin ja sanoivat, että oli helppo järjestellä omaa aikataulua, sillä tieto tuli aina ajoissa. Yksi asia mikä nousi kehitettäväksi, oli ravintoneuvonnan lisääminen, sillä se on asia, jolla saadaan aikaan suurimpia muutoksia. Haastatteluun osallistuneet kokivat, että hankkeen jälkeen he ovat voineet paremmin ja jaksaminen töissä on ollut huomattavasti parempaa. He nostivatkin esille, että isoin työ ja muutos on tapahtunut projektin jälkeen. Jokainen heistä on hankkinut itselleen personal trainerit, keiden kanssa he treenaavat yhdessä viikoittain. Yksi haastateltavista nosti myös esille sen, että oli ymmärtänyt liikunnan merkityksen hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta, eikä niinkään enää ulkonäön tai ulkoistentekijöiden tavoittelemisena. Näistä kolmesta henkilöstä yhteydenpitoa ja motivoimista oli juuri sopivasti ja jos sitä olisi ollut enemmän, se olisi mennyt liikaa puskemisen puolelle. Haastattelussa selvitettiin myös sitä, olisiko hankkeen puolivälissä ollut hyvä olla kehon kuntoindeksi -testien välitestaus ja arviointi, jolloin kenties motivaatiota olisi saatu lisättyä. Tähän kysymykseen jokainen heistä vastasivat myöntävästi. Hankkeen jatkoa ajatellen osallistujista yksi nosti esille sen, kuinka tärkeää olisi, että kaikkia hankkeessa olleita pidettäisiin jatkossakin jollain tapaa mukana. Esimerkkinä voisi olla kerran vuodessa järjestettävä seminaari tai osallistuminen yhdessä johonkin liikuntatapahtumaan, jotta jokainen muistaisi pitää omasta hyvinvoinnistaan huolta.

Esimerkki haastattelussa esille tulleesta kommentista *"mä en olis ikipäivänä palkannut personal traineria, jos mä en olis ollut tätä vuotta mukana ja tutkinut mun liikkumista"*

9 Pohdinta

Opinnäytetyön keskeisin löydös oli, että Liikettä Lahden Alueen yrittäjille -hankkeella oli vaikutusta erityisesti koetun hyvinvoinnin paranemisessa ja liikunta määrän lisäämisessä. Kyselylomakkeiden tilastollisissa tutkimuksissa huomioon otettujen tutkimustulosten muutos oli jokaisen kysymyksen kohdalla positiivinen. Suurin koetun hyvinvoinnin muutos voitiin havaita kysymyksessä, jossa selvitettiin koettua fyysisen työkyvyn muutosta. Kyseisessä selvityksessä muutos keskiarvossa alku- ja loppukyselyn välillä oli 0,71. Muiden kyselyiden tulosten muutokset pyörivät 0,33 ja 0,61 välillä. Liikunnan määrässä tapahtui myös muutosta vuoden aikana. Opinnäytetyössä selvitettiin, kuinka moni liikkui liikuntasuosittelun mukaisesti ennen hanketta ja sen loputtua. Suurin muutos oli rasittavan kestävyysliikunnan määrässä. Alussa vain 30,2 prosenttia osallistujista liikkui liikuntasuosittelun mukaan tai yli, kun lopussa tämän osa-alueen määrä oli kasvanut 18,6 prosenttiyksiköä ollen lopussa 48,8 prosenttia. Näiden tulosten perusteella voidaan siis todeta, että hankkeella on ollut positiivista vaikutusta osallistujien koettuun hyvinvointiin sekä liikkumisen määrän lisäämiseen. Lisäksi hankkeen loppumisen jälkeen järjestetty haastattelu vahvisti näitä tutkimustuloksia. Kolmesta haastateltavasta jokainen oli hankkeen jälkeen saanut liikunnan vakiinnutettua elämäänsä. Heistä jokainen koki lisäksi, että hankkeella ja tämän jälkeisellä ajalla on ollut vaikutusta heidän työssä jaksamiseensa ja tämän hetkiseen tilanteeseen. Kuten yksi haastateltavista sanoikin: *”Mä en missään nimessä tekisi tänä päivänä niitä asioita mitä mä teen, jos mä en olis ollut sitä vuotta mukana.”* Lisäksi hän jatkoi: *”Ihan valtava merkitys sillä ollut omaan asenteeseen.”*

Hankkeen aikana osallistujien fyysisen kunnon muutoksessa tapahtui positiivisia ja negatiivisia muutoksia. Suurimmat positiiviset muutokset tapahtuivat paitsi koko kehon kuntoindeksi -testeissä, niin maksimaalisen hapenottokyvyn testissä, käden puristusvoimassa ja vyötärön ympäryksessä. Näissä testeissä, myös yksilölliset muutokset olivat suuria, kuten esimerkiksi yhden osallistujan -11 senttimetrin muutos vyötärön ympäryksessä. Lisäksi hapenottokyvyn testin tulokset paranivat keskiarvollisesti koko ryhmällä. Vyötärön ympäryksen ja kestävyyskunnan paranemisen välillä saattoi olla suoranainen yhteys, sillä kestävyysliikunnalla nimenomaan on merkitystä vyötärön ympäryksen pienentämiselle. Vyötärön ympärystä kannattaakin lähteä pienentämään pitkäkestoisen liikunnan avulla, kuten esimerkiksi ripeällä kävelyllä. Liikunnalla on suora vaikutus vatsaontelon sisään kertyneen rasvan vähenemisessä. Toisin kun voisi kuvitella, vatsalihasten harjoittaminen ei ole avainasemassa, kun tavoitellaan pienempää vyötäröä (Terveyskirjasto 2017.) Tämän tuloksen muuttuminen parempaan oli positiivista, sillä vyötärölihavuuden mukana tulee monien sairauksien riskejä. Näitä riskejä ovat muun muassa 2 tyypin diabetes, kohonnut verenpaine,

unihäiriöt ja uniapnea, erilaiset sydänsairaudet ja monet muut esimerkiksi hormonaaliseen toimintaan liittyvät sairaudet sekä muutamat syövä. (Terveyskirjasto 2017.)

Tärkeä nosto fyysisten ominaisuuksien muutoksessa on kestävyyskunnon paraneminen, keskiarvollisesti koko ryhmällä. Koko ryhmän alun keskiarvollinen tulos oli 32,7 ml/kg/min kun lopussa vastaava tulos oli 33,8 ml/kg/min. Kestävyyskunnon merkitys on valtava, kun puhutaan työn rasittavuudesta ja fyysisyydestä. Mikäli fyysisesti raskasta työtä tekevä henkilö omaa heikon kestävyyskunnon, saattaa se rajoittaa hänen työ- ja toimintakykyään. Tämän takia kestävyyskuntoa tulisi korostaa enemmän, kun pyritään parantamaan työkykyä. Lisäksi heikon kestävyyskunnon merkitys isona riskitekijänä on niin merkittävä, että se toimii hyvänä indikaattorina, kun halutaan arvioida yksilön terveydentilaa. (Heiskanen ym. 2011, 5.)

Muutosta parempaan suuntaan puolestaan ei tapahtunut painossa, rasvaprosentissa, sisäelinrasvassa, painoindeksissä, eikä lihasmassassa. Yksilöllisiä muutoksia näissä kaikissa oli niin parempaan, kuin huonompaankin suuntaan. Monella osallistujista pieneni esimerkiksi rasvaprosentti, mutta puolestaan ne, joilla tämä tulos nousi, se saattoi nousta suuresti. Tämä saattoi jokseenkin vaikuttaa lopulliseen keskiarvoon. Mielenkiintoinen ja yllättävä tutkimustulos oli se, että viskeraalisen rasvan määrä ei keskiarvollisesti pienentynyt, vaikka vyötärönympäryys pieneni. Toisaalta vyötärönympäryksen pienetessä voi rasvan lähtö olla ainoastaan ihon alaista, eikä vaikuta välttämättä vatsaontelon sisäisen rasvan määrään. Kehon painon muutos ja painoindeksi taas on suoranaisesti yhteydessä toisiinsa, sillä painoindeksi kuvaa painon ja pituuden suhdetta. Tässä tapauksessa painossa ei tapahtunut muutosta parempaan, joten oletettavasti myös painoindeksin muutosta ei tapahtunut. Osa syynä miksi osallistujilla ei tippunut paino voidaan pitää sitä, että hanke keskittyi enemmän liikunnalliseen puoleen. Painonhallinta ja syöminen tuli vasta toissijaisena luentoja ja esimerkiksi yksilöllisen liikuntaneuvonnan avulla. Painon pudotuksessa, kuitenkin suurin merkitys on ruokailutottumuksilla ja liikunta on siinä vain pienessä osassa. Toisaalta hankkeen tavoitteena oli saada osallistujia liikkumaan aktiivisemmin, joten hankkeen kannalta muutos painossa ei ollutkaan niin odotettu ja merkityksellinen.

Alku- ja loppukyselyissä ilmeni positiivisia muutoksia koetun hyvinvoinnin kannalta. Osallistujien vastausten perusteella suurimmat muutokset oli havaittavissa koetussa psyykkisessä ja erityisesti fyysisessä työkyvyssä. Näitä kahta voidaan pitää hyvin merkittävinä tekijöinä yrittäjien työssä jaksamisessa. Yleisessä päivittäisessä vireystason ja jaksamisen muutoksessakin oli myös huomattavaa parannusta. Näissä kolmessa jaksamiseen ja koettuun työkykyyn liittyvissä muutoksissa voidaan havaita yhteyksiä kestävyyskunnon tu-

loksien kanssa. UKK-instituutin (2018) mukaan paremman kestävyyskunnan myötä ihmisen kunto ja esimerkiksi raskaiden töiden tekeminen helpottuu, sillä lihakset jaksavat tehdä enemmän ja pidempään töitä. Tämän kaltaisen jaksamisen tunne puolestaan vaikuttaa psyykkiseen hyvinvointiin ja yleiseen vireystasoon. Paremmalla hapenottokyvyllä on myös suora vaikutus toimintakykyyn. Lisäksi kyselytuloksista selvisi, että liikunnan harrastamisen määrä oli lisääntynyt hankkeen aikana. Tuloksia tarkasteltiin ripeässä tai reippaassa kestävyysliikunnassa, rasittavassa kestävyysliikunnassa ja lihaskuntoharjoittelussa. Kestävyysliikunnan lisääntynyt määrä näkyi suoraan fyysisen kunnon testituloksissa, joissa keskiarvollisesti koko ryhmän maksimaalinen hapenottokyky parani. Vuonna 2010 suomalaisista 15-64 -vuotiaista vähän reilu kymmenen prosenttia liikkui terveysliikuntasuosittelun mukaisesti. Työikäisistä noin 50 prosenttia harrasti kestävyyskunnan kannalta tarpeeksi liikuntaa. Alle 20 prosenttia täytti lihaskuntoharjoittelun kannalta suositukset. (Husu, Paronen, Suni & Vasankari 2011, 30.)

Alku- ja loppukyselyn tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että kaikista 121 hankkeessa olleesta henkilöstä alkukyselyyn vastasi 77 henkilöä ja loppukyselyyn 45 henkilöä. Täten vastauksia ei voida pitää täysin valideina, vaikka alussa ja lopussa tutkimustuloksia onkin tarkasteltu keskiarvollisesti. Voidaan pohtia, miksi vain 77 henkilöä osallistui alun testeihin ja kyselyyn ja miksi luku oli lopussa vielä pienempi, 45 henkilöä. Hankkeessa jokainen testi, lajikokeilu, liikuntaneuvonta, luento ja kyselyt olivat vapaaehtoisia. Osalla yrittäjistä syy testeihin osallistumattomuudesta saattoi johtua ajanpuutteesta tai siitä, etteivät testiaikataulut sopineet juuri heille. Toisaalta osalle kuntotestien tekeminen saattaa olla epämiellyttävää ja he jättäytyvät tämän takia pois niistä. Erityisesti loppukyselyn tutkimustuloksia tulkittaessa on otettava huomioon kato, joka vastaajien määrässä on tapahtunut. Tutkimustuloksia on siis pohdittava kriittisesti ja ne toimivatkin hyvin suuntaa antavina vastauksina yleisesti siitä, miten hanke on vaikuttanut osallistujien koettuun jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia voidaan pitää jokseenkin yleistettävänä, sillä hankkeeseen osallistui kokonaisuudessaan 121 henkilöä, joista 77 osallistui alun testeihin ja kyselyyn, lopussa määrä oli 45 henkilöä. Tässä on kuitenkin syytä pohtia, onko saadut tutkimustulokset yleistettävissä, koska tilastollisessa tarkastelussa kuntotestin osalta on otettu huomioon vain 45 henkilön tulokset. Toisaalta kuntotestien tulokset ovat identifioituja, jolloin voidaan nähdä selviä yksilöllisiä muutoksia. Alku- ja loppukyselyssä tilastollinen tarkastelu tapahtui keskiarvojen pohjalta ja pohdinnan paikka onkin siinä, johtuiko loppukyselyn positiiviset muutokset siitä, että kenties kyselyyn ei osallistunut ne, jotka kokivat hankkeen heille hyödyttömäksi. Kyselylomakkeet kerättiin nimettöminä, joten tuloksia ei voida yksi-

löidä ja näin ollen tulosten luotettavuus kärsii hieman. Saatujen tulosten perusteella voidaan kuitenkin yleistää, että tällaisella hankkeella on merkitystä yrittäjien hyvinvointiin ja jaksamiseen. Tutkimustulosten ja asiakkaiden kommenttien, sekä haastattelun pohjalta voidaan todeta, että tämän kaltaisia hankkeita olisi järkevää jatkaa ja monistaa jatkossa muuallekin.

Kyselylomakkeista saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että hankkeessa tehtiin monia hyviä ja oikeita asioita. Loppukyselylomakkeessa selvitettiin tyytyväisyyttä hankkeeseen numeraalisen arvion ja vapaan sanan perusteella. Osallistujista 67,9 prosenttia, jotka kirjoittivat vapaaseen sanaan jotain, mainitsivat tyytyväisyydestään hankkeen kokonaisuuteen. Tämän perusteella voidaan olettaa, että ainakin ne, jotka kyselyyn vastasi olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä. Toinen asia, mikä palautteista nousi esille, olivat lajikokeilut. Suurin osa vastanneista pitivät lajikokeiluja mielekkäinä ja onnistuneina. Näissäkin löytyi parannettavaa, johon palataankin kehitysideat kohdassa. Tutkimustulosten pohjalta voidaan hanketta pitää pääsääntöisesti onnistuneena ja osallistujia tyydyttävänä. Erityisesti sellaisia asioita, joista jatkossakin kannattaa pitää kiinni, olivat lajikokeiluiden sisällöt, ohjaajan viestiminen ryhmäläisille sekä kokonaisuudessaan hankkeen runko, jolla sitä toteutettiin.

Hankkeen vaikuttavuus Lahden alueella oli hyvä ja tämän vuoksi hanketta olisi syytä levittää myös muualle Suomeen. Yrittäjien hyvinvointi on asia, johon on syytä kiinnittää huomiota ja tällaiselle hankkeelle varmasti olisi tilausta. Tällaisen hankkeen avulla voitaisiin valtakunnallisesti edistää erityisesti pienyrittäjien työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Hankkeen kohderyhmään kuuluvia mikroyrityksiä hyödyttäisi varmasti hankkeen kaltainen tuettu apu yrittäjien ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseen, jotta yritystoiminta voi jatkua ja yrittäjät ja työntekijät voivat hyvin. Opinnäytetyöllä on merkitystä Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilulle, jotta hankkeen jälkeistä aikaa voidaan kehittää ja jotta hankkeen hyviä käytäntöjä voidaan monistaa muihinkin kaupunkeihin. Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu saa opinnäytetyön tutkimustuloksista näyttöä hankkeen vaikuttavuudesta ja he voivat puurtua itse keinoihin, jolla hankkeen vaikuttavuus kasvaisi entisestään. Lisäksi tuloksista on apua heille, kun he suunnittelevat hankkeen loppumisen jälkeisiä jatkotoimenpiteitä.

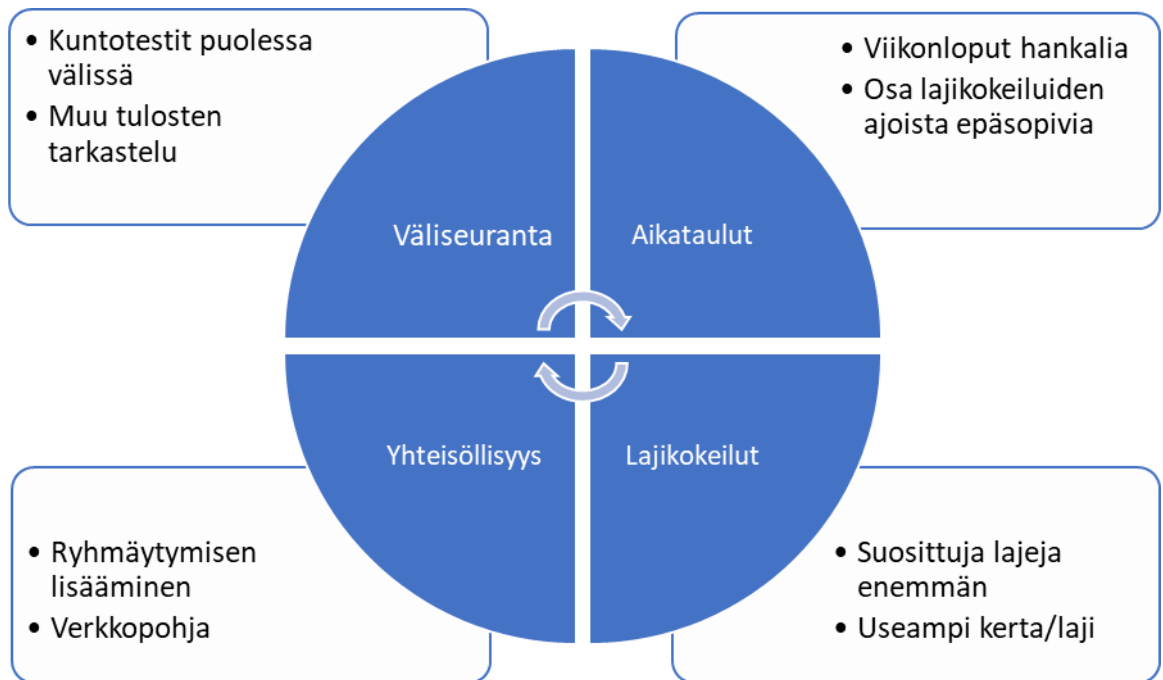
Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille -hankkeesta tai muista vastaavan laisista toiminnoista kannattaa jatkossakin kerätä samanlaisia tutkimustuloksia ja palautetta, jotta työhyvinvoinnin edistämiseksi löydettäisiin jokin valtakunnallisesti vaikuttava toimintatapa. Päijät-Hämeen Liikunnan ja Urheilun olisi syytä jatkossa pitää jo aikaisemmin osallistuneet henkilöt mukana jonkinlaisella oheistoiminnalla tai muutaman kerran vuodessa järjestettävillä ta-

pahtumilla, jotta työhyvinvoinnin kehittämistyö ei jäisi pelkästään hankkeen aikaiseksi. Lisäksi tämän kaltaisella toiminnalla voitaisiin saada tutkimuksellisesti hyödyllistä tietoa siitä, kuinka osallistujat nykyään voivat ja onko hankkeella ollut pidempiaikaisia vaikutuksia yksilöiden jaksamiseen ja työkykyyn.

Tämä opinnäytetyö valittiin sen merkityksellisyyden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Lähiaikoina on aloitettu panostamaan yritysten työhyvinvointiin ja aihe on ollut paljon esillä erilaisissa medioissa ja uutisissa. Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille -hankkeessa pyrittiin nimenomaan lisäämään osallistujien liikunnan määrää. Liikunnan lisääminen on suuressa roolissa, kun pyritään vaikuttamaan työ- ja toimintakykyyn. Liikunnan vaikutukset yltävät niin psyykkiselle, kuin fyysiselle tasolle. (Työterveyslaitos 2018b.) Esimerkillisenä tapauksena ja edelläkävijänä työhyvinvoinnin edistämiseksi voidaan pitää suurta yritystä Pekkaniskaa, jolla on ollut vuodesta 1989 asti käytössä työntekijöille jaettavat kuntobonukset. Heidän toiminnallaan on ollut vaikutusta, sillä keskiarvollisesti vuonna 2013 Suomen yrityksissä sairaspotilaat työntekijää kohden ovat olleet 11 päivää, kun Pekkaniskalla tämä luku on ollut 5. (Pekkaniska 2018.)

9.1 Kehittämisehdotukset

Tässä luvussa esitellään kehittämisehdotuksia Liikettä Lahden Alueen Yrittäjille -hankkeen jatkokehitykselle. Kehittämisehdotukset toimivat pohjana hankkeen jatkoa suunniteltaessa ja tapauksissa, joissa hanketta monistetaan myös muille alueille. Ehdotukset on koottu hankkeen aikana saadun datan, osallistujien avoimien kommenttien ja palautteen sekä osan osallistujista kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Opinnäytetyön toimeksiantajan pyynnöstä mukaan on otettu myös sellaisia kehitysideoita, joissa budjetin riittävyttä ei ole huomioitu. Alla olevassa kuvassa (Kuvio 9) esitellään hankkeen neljä pääkehityskohdetta, joita ovat aikataulut, lajikokeilut, yhteisöllisyys sekä väliseuranta. Näitä kehitysideoita avataan lisää myöhemmin tekstissä.



Kuvio 9. Hankkeessa kehitettäviä asioita.

9.1.1 Yhteisöllisyys

Hankkeen palautteiden ja omien havaintojen perusteella yhdeksi merkittäväksi kehittämisehdotukseksi nousi yhteisöllisyyden lisääminen. Hankkeen aikana osallistujat tapasivat toisensa aloitus kerralla, lajikokeiluissa, luennoilla sekä viimeisellä kerralla. Osa osallistujista käytti hankkeen aikana heia heia -sovellusta, josta pääsi näkemään muiden liikuntakertoja ja suorituksia sekä merkitsemään omiaan muiden nähtäväksi. Tämä saattoi kannustaa ja yhdistää niitä, jotka tämän sovelluksen ottivat käyttöönsä. Lisäksi hankkeen kaikille osallistujille oli perustettu yhteinen Facebook -ryhmä. Loppukyselyssä jopa neljä ihmistä toivoi silti vapaamuotoisessa sanallisessa palautteessa, että yhteisöllisyyttä olisi lisätty jollain tavalla.

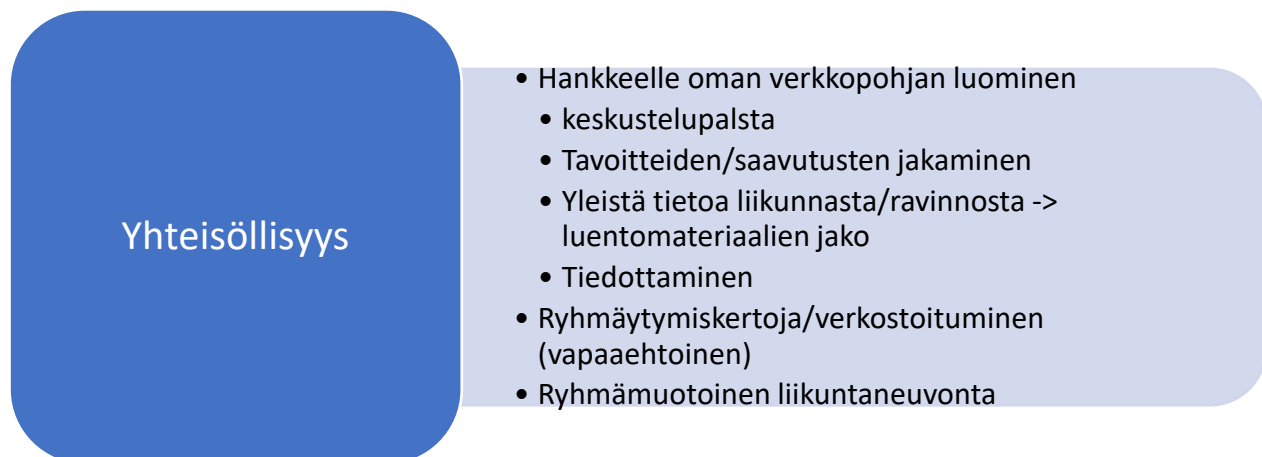
Esimerkkejä osallistujien kommentteista, jotka toivoivat lisää yhteisöllisyyttä: ”Yhteisöllisyyden merkittävästi tätä kertaa suurempi rooli voisi olla paikallaan. Alkaen ensimmäisen tapaamisen ”rintanimilapuista”, verkkoyhteisöstä myös liikuntatapahtumiin osallistumisen läpinäkyväksi tekevällä tavalla jne. on ilmeisin kehityssuunta.”

”Ryhmytymiseen ohjaamista kannattaisi lisätä. Nyt se jäi täysin oman aktiivisuuden varaan. Se kantaisi kuitenkin pisimmälle.”

Ryhmässä osallistujat voivat kokea suurempaa motivoituneisuutta ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen onnistuessa. Elintapamuutoksen alkuvaiheessa ryhmäläiset voivat tuntea tie-

tynlaista voimaantumista siitä vertaistuesta, jota ryhmässä saa. Lisäksi ihmisten samanaisten tilanteiden ja kokemusten pohjalta, myös yksilön pystyvyyden tunne kasvaa. (Turku 2007, 88.) Näiden asioiden vuoksi ryhmäytyminen ja yhteisöllisyys olisikin alusta asti tärkeä nostaa esille ja mahdollistaa jokaiselle osallistujalle olla osana ryhmää.

Seuraavaksi esitellään konkreettisia toimintatapoja, joiden avulla yhteisöllisyyttä olisi mahdollista lisätä ja parantaa (Kuvio 10).



Kuvio 10. Konkreettisia kehittämistoimia yhteisöllisyyden lisäämiseksi.

Konkreettisimpana yhteisöllisyyden lisääjänä voisi toimia hankkeen oman verkkopohjan luominen. Käytännössä hankkeelle tulisi tehdä omat nettisivut, johon asiakas pääsisi kirjautumaan sisään omilla tunnuksilla. Tällä tavoin voitaisiin mahdollistaa kaikkien osallistaminen ja mahdollisuus verkostoitua muiden kanssa. Nettisivut voisivat olla tietyllä tasolla yleisiä, jotta hankkeen ulkopuoliset ihmiset, jotka hankkeesta ovat kiinnostunut saisivat tietoa siitä nettisivujen kautta. Verkkosivujen sisältö voisi koostua avoimesta keskustelupalstasta, ammattilaisten tieto-osuudesta sekä tiedottamiseen tarkoitettusta osiosta. Keskustelupalstan ideana olisi se, että se on pohja, jonne voisi kirjoittaa omia onnistumisia ja kokemuksia tai vaikka etsiä lenkkikaveria. Tällä tavoin mahdollistettaisiin se, että jokainen voi oman tilanteensa mukaan ryhmäytyä muiden kanssa. Tieto-osuudessa voisi olla vastauksia yleisiin liikuntaan liittyviin kysymyksiin. Lisäksi siellä voitaisiin jakaa yleisesti tietoa liikunnasta ja hyvinvoinnista, jonka lisäksi sinne voitaisiin liittää hankkeen aikana olleiden luentojen materiaalit, joka mahdollistaisi sen, että tieto levittyisi mahdollisimman laajalla alalla, vaikka kaikki eivät luennoille osallistuisikaan. Tieto-osuudessa ideana olisi se, että sitä hallinnoi hankkeen parissa työskentelevät ammattilaiset. Näiden kahden ison kokonaisuuden lisäksi näkisin, että nettisivut toimisivat hyvänä ja nopeana tapana tiedottaa tulevista luennoista, lajikokeiluista ja muista asioista. Nettisivujen lisäpalveluna voisi olla sen

yhteyteen tehty varauskalenteri liikuntaneuvontaa varten. Tällaisen verkkopohja menetelmä avulla, asiakas voisi tutustua ja verkostoitua muiden osallistujien kanssa, saada tukea ja tsemppiä omaan tilanteeseensa sekä saada mahdollisimman laaja-alaisesti yhden sivun alta tietoa ja taitoa.

Palautteessa osa vastanneista oli toivonut ryhmäytymistä edeltäviä toimintoja ja esimerkiksi lisää tapaamisia, joissa olisi mahdollista verkostoitua muiden toimijoiden kanssa kasvotusten. Ryhmäytyminen on elämäntapamuutoksessa suuressa roolissa, kun ihmiset käyvät samanlaisia muutoksia läpi ja kohderyhmän on helppo samaistua kiireelliseen yrittäjän arkeen. Jotta henkilöt voivat saada ryhmästä itselleen tukea ja tuntea kuuluvansa osaksi ryhmää, on ryhmähenki luotava ja sen on rakennuttava avoimeksi ja luotettavaksi. Konkreettisia tutustumisharjoituksia löytyy liitteistä (liite 6). Ryhmäläiset saivat osallistua yksilölliseen liikuntaneuvontaan hankkeen aikana. Osa osallistujista nosti palautteessa esille, että ei saanut kuin esimerkiksi yhden ajan koko vuoden aikana. Tähän ratkaisuna voisi toimia yhteisöllisyyttä lisäävä ryhmämuotoinen liikuntaneuvonta. Ryhmämuotoisessa liikuntaneuvonnassa toimintatapana voitaisiin käyttää arvo- ja hyväksyntäpohjainen lähestymistapa, jossa lähtökohtana on asiakkaan oman sisäisen motivaation synnyttäminen ja tukeminen. Kyseisessä toimintatavassa lähdetään liikkeelle asiakkaan omista tarpeista ja toivomuksista ja käyttäytymistä pyritään muuttamaan asiakkaan arvojen pohjalta. (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 9.) Tällä toimintatavalla olisi mahdollista vaikuttaa moneen yksilöön samaa aikaa ja samalla luoda ryhmähenkeä ja kehittää yhteisöllisyyttä. Lisäksi arvo- ja hyväksyntäpohjaisella lähestymistavalla voitaisiin vaikuttaa mahdollisimman tehokkaasti pysyvään käyttäytymisen muutokseen. Kuten toimintatavassa on tarkoitus, ohjaaja toimii ohjaustilanteessa aktiivisena kuuntelijana ja toiminnan eteenpäin viejänä, jolloin vahvistetaan ohjattavan omaa tietämystä ja vastuunottoa omista valinnoista ja elämästä (Kangasniemi & Kauravaara 2016, 10).

9.1.2 Väliseuranta

Toinen hankkeen kehittämisen neljästä pääryhmästä on väliseuranta. Asiakaspalautteissa kyseistä asiaa ei nostettu oikeastaan osallistujien toimesta esille, mutta mielestäni tämä nousi yhdeksi tärkeimmistä huomioista tuloksia tarkastellessa. Lisäksi hankkeen jälkeisessä haastattelussa, kukin osallistuja kysyttäessä piti väliseurantaa hyvänä ideana ja mahdollisena lisämotivaation synnyttäjänä. Kuvassa (Kuvio 11) on esitelty konkreettiset tapoja, joita voisi hyödyntää väliseurannassa.

Väliseuranta

- Kehon Kuntoindeksi -testi puolesta välissä hanketta
- Mahdollisesti, myös väliseurannassa mahdollisuus yhteiseen tapaamiseen, missä jaetaan omia kokemuksia ryhmän kesken

Kuvio 11. Konkreettisia toimintatapoja väliseurannan toteuttamiseen.

Osallistujien oman motivaation lisäämisessä olisi voitu käyttää hyödyksi hankkeen puolesta välissä järjestettäviä kuntoindeksi -testejä. Tutkimuksen kannalta olisi ollut myös mielenkiintoista saada tuloksia hankkeen puolesta välistä. Hankkeen osallistujat saivat osallistua KKI-ohjelman järjestämään SuomiMies seikkailee -rekkiertueeseen, joka oli muutaman päivän ajan Lahdessa eri kohteissa. Tämä oli kaikille lahtelaisille avoin kunto-testaus ja varmasti mahdollisti joillekin hankkeenkin osallistujista hyvän kohdan palata omiin tuloksiin, mutta toisaalta osalle tuohon kiertueeseen osallistuminen saattoi olla liian suuri kynnyks. Tämän takia hankkeessa voisi toimia osallistujien kesken järjestettävä kehon kuntoindeksi -testi, jossa tuloksia pääsisi tarkastelemaan alkutesteihin verrattuna ja mahdollisesti ottamaan itse vielä niskasta kiinni, mikäli repsahduksia on tullut. Näiden testien yhteydessä voisi lisäksi järjestää jonkun yhteisen tapaamisen, jossa käytäisiin läpi yhdessä, miten hanke on sujunut ja osallistujat voisivat vapaasti jutella toistensa kanssa ja kertoa omia kokemuksia. Tällä tavalla olisi mahdollista kenties sitouttaa ihmisiä paremmin projektiin ja saamaan vielä parempia muutoksia aikaan.

9.1.3 Lajikokeilut

Loppukyselyyn vastanneista 21 % toivoi, että suosituimpia lajeja järjestettäisiin useampana kertana. Haasteeksi tässä koituisi hankkeen rajallinen budjetti, sillä suurin osa lajikokeiluista oli ulkoistettu seurojen alle. Jatkossa, jos osallistumismaksu olisi henkilöä kohden suurempi, voisi tämän kaltainen parannus olla mahdollista. Ryhmähaastattelussa nousi esille lajikokeiluiden jatkumo. Tästä esimerkiksi yks asiakas nosti juoksukoulun, johon hän olisi toivonut jatkumoa. Hän jopa toivoi, että se olisi kestänyt läpi hankkeen. Alla olevassa kuvassa (Kuvio 12) esitellään konkreettisia toimia, jotta lajikokeilukokonaisuus saataisiin vielä paremmaksi.

Lajikokeilut

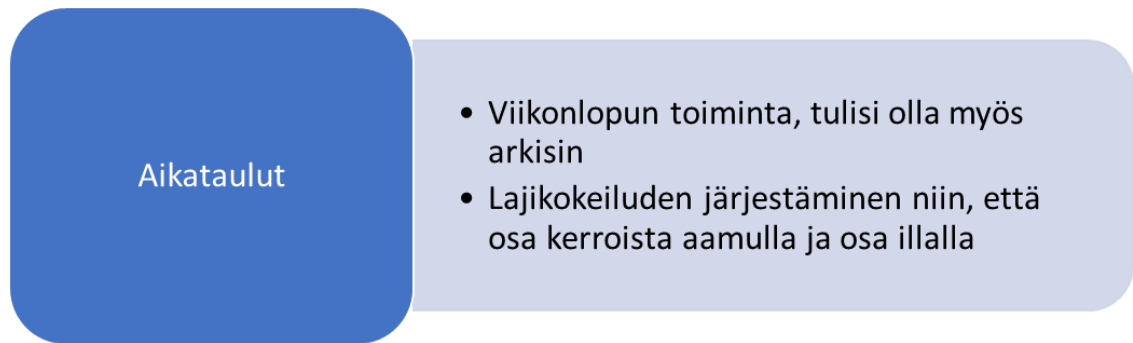
- Suosituimpien lajien järjestäminen useampana eri päivänä/viikkona
- Juoksukoulun jatkuminen, esimerkiksi opiskelijoiden vetämänä

Kuvio 12. Konkreettisia kehittämisideoita lajikokeiluiden organisoinnin parantamiseen.

Lajikokeiluihin käytettävä budjetti on tällaisissa tapauksissa aina rajallinen, mutta hankkeessa tulisi miettiä, saisiko suosituimpia lajeja järjestettyä esimerkiksi niin, että ne olisivat eri viikoilla, jotta mahdollistettaisiin mahdollisimman monen halukkaan osallistuminen. Toisaalta kalliimpien ja suosituimpien lajikokeiluiden kohdalla voisi jopa miettiä olisiko osallistujilta mahdollista pyytää pientä osallistumismaksua, jotta ylimääräisten tuntien kulut voitaisiin kattaa. Hankkeen sen hetkisen budjetin kannalta pienen lisämaksun kerääminen voisi olla vaihtoehto sille, että kertoja voitaisiin järjestää useampia. Toinen vaihtoehto olisi hankkeen osallistumismaksun korottaminen hiukan suuremmaksi, kuin sen hetkinen 50 euroa/osallistuja. Kehitysehdotuksena yhdeltä haastatteluun osallistuneelta juoksukoulun jatkumiselle oli se, että opiskelijat olisivat voineet jatkaa juoksukoulun pitämistä. Ideana olisi, että osallistujat saisivat tekniikkaharjoittelut ensin juoksukoulussa, jonka jälkeen ohjattua yhdessä juoksemista voitaisiin jatkaa opiskelijoiden kanssa. Jatkoa ajatellen, tällainen kehittämis ehdotus mahdollistaisi jatkumona saannin. Hankkeen yhteistyökumppaneihin lukeutui Haaga-Helian ammattikorkeakoulun liikunnanohjaaja opiskelijat. Heitä käyttämällä voitaisiin mahdollistaa, ettei osallistujien juuri saama juoksuinto katoaisi. Tällaisella kehittämisellä voitaisiin lisäksi parantaa osallistujien kestävyyskuntoa ja lisätä heidän hyvinvointia ja työssä jaksamista.

9.1.4 Aikataulut

Osallistujat antoivat palautetta kyselylomakkeissa ja haastattelussa siitä, että osa aikatauluista oli huonosti sopivia. Ongelmaksi tällaisessa koituu aina se, että järjestäessä suurelle ryhmälle toimintaa, on melkein mahdotonta saada kaikkia aikatauluja sopimaan kaikille. Aikatauluista huomiota tuli esimerkiksi viikonloppuisin järjestettävistä toiminnoista, joihin oli mahdotonta osallistua. Lajikokeiluiden kohdalla aikataulutuksessa kehittämistä olisi siinä, että tiettyä lajia olisi aamu- ja ilta aikoina. Seuraavaksi esitellään (Kuvio 13) konkreettisia toimia, miten aikataulutusta voitaisiin kehittää.



Kuvio 13. Konkreettisia ideoita, miten aikataulutusta voitaisiin parantaa.

Osa osallistujista koki, että viikonlopun toimintoihin oli mahdotonta osallistua, joten yksi kehittämisidea voisi olla, että kaikki tapahtuma järjestetään vain arkisin. Toisaalta tämä vaatisi sen, että jokaisella osallistujalla olisi tasapuolisesti mahdollisuus osallistua arjen toimintoihin, sillä joillekin yrittäjistä viikonloppu saattaisi olla parempaa aikaa. Ratkaisuna tähän olisi, että toiminta, jota viikonloppuisin järjestetään, tulisi olla myös arkisin. Tämä puolestaan vaatisi sen, että ohjaajalla olisi tarpeeksi resursseja käytettävissä. Kehittämis-ehdotus lajikokeiluiden aikatauluihin olisi se, että tiettyä lajia olisi tarjolla aamulla ja illalla, jotta jokaisen olisi mahdollista osallistua, riippuen siitä olisiko omaan aikatauluun parempi aamu vai ilta. Tämä vaatisi sitä, että lajikokeilut ulkopuolisten järjestäjien kanssa onnistutaisiin aikatauluttamaan aamuun ja iltaan. Haasteena tässä on se, että saadaan kaikkien työajat puhumaan keskenään. Todennäköisesti tämän kaltainen kehittäminen olisi paikallaan, mutta sen organisointi saattaisi olla hankalaa. Jotta tätä saataisiin kehitettyä, tulisi lajit miettiä niin, että ne on mahdollista järjestää aamuisin ja iltaisin ja hankkeen projekti-päällikön tulisi sopia yhteistyökumppaneiden kanssa aikatauluista ja mahdollisuuksista saada opetusta aamuisin ja iltaisin. Tämä vaatisi kaikkien toimintaa järjestävien välillä saumatonta yhteistyötä.

Näiden neljän pääkehitys kohteen lisäksi jatkossa voisi olla hyvä ottaa vielä tarkemmin yhdeksi hankkeen osa-alueeksi istumisen vähentäminen ja työpäivien aktiivisuuden lisääminen. Suomalaisesta aikuisväestöstä yli 75 prosenttia hereillä oloajasta käytetään istumiseen, makaamiseen tai paikoillaan seisomiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö on vuonna 2015 antanut valtakunnalliset suositukset istumisen määrän pienentämiseen eri kohderyhmille. Liikalihavuuden ja uni- sekä sokeriaineenvaihdunta häiriöiden lisäksi haittavaikutukset istumisessa kohdistuvat tuki- ja liikuntaelimistöön sekä sydämen ja verenkierron toimintaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.) Näiden syiden takia istumisen vähentämiseen ja sen tärkeyden korostamiseen tulisi kiinnittää huomiota, erityisesti kohderyhmille, joilla työnkuva on vähäaktiivista.

Lähteet

Aittasalo, M., Taulaniemi, A. & Punakallio, A. Liikuntaneuvonta. Teoksessa Ahtiainen, J., Aittasalo, M., Husu, P., Kukkonen-Harjula, K., Mänttari, A., Punakallio, A., Rinne, M., Suni, J. & Taulaniemi, A. 2012. Terveyskunnan testaus – Menetelmä terveystiikunnan edistämiseen, s. 263-264. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Etera. 2017. Työhyvinvointi vauhdittaa yrityksen menestystä – panosta henkilöstösi hyvinvointiin. Luettavissa: <http://www.etera.fi/tyonantaja/tyokyky/tyohyvinvointi> Luettu: 16.5.2017

Fogelholm, M., Lindholm, H., Lusa, S., Miilunpalo, S., Moilanen, J., Paronen, O. & Saari-
nen, K. 2007. Tervettä liikettä – Terveystiikunnan hyvät käytännöt työterveyshuollossa.
Vammalan Kirjapaino Oy. Vammala.

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Hakapaino Oy. Helsinki.

Heiskanen, J., Kärkkäinen Olli-Pekka., Hakonen Harto., Tammelin Tuija. & Havas Eino. 2011. Suomalaisen työikäisen kestävyyskunnan -raportti: Onko rapakuntoisten työikäisten määrä räjähtämässä? Luettavissa: http://www.lts.fi/sites/default/files/page_attachment/lt411_4-9_lowres1.pdf Luettu: 14.3.2018

Hundley, G. 2001. Why and when are the self-employed more satisfied with their work. Luettavissa: http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/0019-8676.00209/epdf?r3_referrer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=www.google.fi&purchase_site_license=LICENSE_DENIED_NO_CUSTOMER Luettu: 18.2.2018

Husu, P., Paronen, O., Suni, J. & Vasankari, T. 2011. Suomalaisten fyysinen aktiivisuus ja kunto 2010 – Terveyttä edistävän liikunnan nykytila ja muutokset. Luettavissa: http://www.ukkinstituutti.fi/filebank/588-Suomalaisten_fyysinen_aktiivisuus_nettil.pdf Luettu: 15.4.2018

Huuska, M. & Wallen, S. 2007. Liikuntapalvelutuottajat ja palvelukuvaukset. Liikuntakampanjat. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 186. Edita Prima Oy. Helsinki.

Hytti, U., Kautonen, T. & Akola, E. 2013. Determinants of job satisfaction for salaried and self-employed professionals in Finland. Luettavissa: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2614925 Luettu: 18.2.2018

Ilmarinen, J. 1995. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Teoksessa Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. (toim.). Hyvä työkyky – Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja, s. 31. Painotalo Miktor. Helsinki.

Inbody. Luotettavuus. Luettavissa: <http://www.inbody.fi/luotettavuus/> Luettu: 10.3.2018

Jokela, H. 2007 Liikuntapalvelutuottajat ja palvelukuvaukset. Liikuntatapahtumat. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 191. Edita Prima Oy. Helsinki.

InBody. 2018. Tulosten tulkinta. Luettavissa: <http://www.inbody.fi/tulosten-tulkinta/> Luettu: 6.4.2018.

Kangasniemi, A. & Kauravaara K. 2016. Kohti muutosta – Arvo- ja hyväksyntäpohjainen lähestymistapa liikunnan ja terveyden edistämisessä. 2. uudistettu painos. Liikunta- ja hyvinvointiakatemia oy. Vantaa.

Korkiakangas, E. 2010. Aikuisten liikuntamotivaatioon vaikuttavat tekijät. Juvenes print. Tampere.

Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma 2018a. Fyysinen aktiivisuus ja työurat. Luettavissa: https://www.kkiohjelma.fi/toimintakyky_tyoelamaan/fyysinen_aktiivisuus_ja_tyourat Luettu: 6.4.2018

Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma 2018b. Työkaluja käytännön työhön. Luettavissa: https://www.kkiohjelma.fi/toimintakyky_tyoelamaan/tyoyhteisoille/tyokaluja_kaytanon_tyohon Luettu: 12.4.2018

Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma 2017a. Porraspäivä aktivoi työyhteisöjä arjen askelmiin. Luettavissa: https://www.porraspaivat.fi/ajankohtaista/62/porraspaivat_aktivoi_tyoyhteis-oja_arjen_askelmiin Luettu: 12.4.2018

Kunnossa Kaiken Ikää -ohjelma 2017b. Liikuntaneuvonnan palveluketju. Luettavissa: https://www.kkiohjelma.fi/liikuntaneuvonta/liikuntaneuvonnan_palveluketju Luettu: 2.12.2017

Käypähoito. 2010. Painoindeksi ja vyötärönympärys. Luettavissa: <http://www.kaypa-hoito.fi/web/kh/suositukset/suositus?id=nix00163> Luettu: 6.4.2018

Käypähoito. 2014. Motivoiva haastattelu. Luettavissa: <http://www.kaypa-hoito.fi/web/kh/suositukset/suositus?id=nix02109> Luettu: 12.4.2018

Liukkonen, J. & Jaakkola T. 2013. Liikuntamotivaatio elinikäisen liikuntaharrastuksen edellytyksenä. Teoksessa Jaakkola, T., Liukkonen, J. & Sääkslahti, A. (toim.) Liikuntapedagogiikka, s. 145. Bookwell Oy. Juva.

Manka, M., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – Työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Luettavissa: https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf Luettu: 26.2.2018

Miller, W. & Rollnick, S. 2013. Motivational interviewing. Luettavissa: https://books.google.fi/books?id=o1-ZpM7QqVQC&printsec=frontcover&hl=fi&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false Luettu: 16.3.2018

Muutosta liikkeelle. Liikuntaneuvonta. Luettavissa: <https://www.muutostaliikkeella.fi/liikuntaneuvonta/> Luettu: 2.12.2017

Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Tammerprint Oy. Tampere.

Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. Bookwell Oy. Juva.

Opetusministeriön kulttuuripolitiikan liikuntayksikkö. 2000. Haasteena huomisen hyvinvointi. LIKES-tutkimuskeskus.

Otala, L. & Ahonen G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. 2. uudistettu painos. WS Bookwell Oy. Juva.

Pekkaniska. 2018. Kuntobonukset pekkaniskalla. Luettavissa: <http://www.pekkaniska.com/tietoa-meista/ajankohtaista/kuntobonukset-pekkaniskalla/> Luettu: 16.3.2018

Polar. 2018. Polar-kuntotesti ja OwnIndex. Luettavissa: https://support.polar.com/fi/tuki/Polar_kuntotesti_ja_OwnIndex Luettu: 19.2.2018

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu. 2016. Hanke-raportti. (Julkaisematon lähde)

Päijät-Hämeen Liikunta ja Urheilu. PHLU. Luettavissa: <https://www.phlu.fi/phlu/> Luettu: 22.4.2018

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Porvoo.

Ryan, R. & Deci, E. 2000. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. Luettavissa: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202> Luettu: 15.3.2018

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2017. Työhyvinvointi. Luettavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi> Luettu: 15.5.2017

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Kansalliset suositukset istumisen vähentämiseen korostavat aktiivisia valintoja. Luettavissa: http://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kansalliset-suositukset-istumisen-vahentamiseen-korostavat-aktiivisia-valintoja Luettu: 20.4.2018

Stenvall, M. 2007. Liikuntapalvelutuottajat ja palvelukuvaukset. Työmatkaliikunnan edistäminen työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 196-200. Edita Prima Oy. Helsinki.

STTK (Toimihenkilökeskusjärjestö). 2017. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhä täysin riittämätöntä. Luettavissa: <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/> Luettu: 10.1.2018

Suomen sydänliitto. 2016. Miten vyötärön ympärys mitataan? Luettavissa: <https://sydan.fi/terveys-ja-hyvinvointi/miten-vyotaronymparys-mitataan> Luettu: 6.4.2018

Suominen, R. 2007. Liikunnan rooli työyhteisössä – Strategiat ja johtamismallit. Työpaikkaliikunnan strateginen rooli ja tavoitteet. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 11-12. Edita Prima Oy. Helsinki.

Terve.fi. 2018. Hapenottokyvyn testaaminen. Luettavissa: <http://www.terve.fi/kehon-mittarit-ja-testit/hapenottokyvyn-testaaminen> Luettu: 19.2.2018

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Luettavissa: http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/mittariversio/2018/02/15/Puristusvoima_viitearvot_Toimiapohja_2018.pdf Luettu: 6.4.2018

Terveyskirjasto. 2017. Vyötärölihavuus. Luettavissa: https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00890 Luettu: 12.3.2018

Tilastokeskus. 2018. Käsitteet. Luettavissa: <http://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html> Luettu: 26.2.2018

Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa – Valmentava elämäntapaohjaus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Työterveyslaitos. 2017a. Työelämä parantuu, miksi mielenterveysongelmat ovat lisääntyneet? Luettavissa: <https://www.ttl.fi/blogi/tyoelama-parantuu-miksi-mielenterveysongelmat-ovat-lisaantyneet/> Luettu: 15.4.2018

Työterveyslaitos. 2017b. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Luettu: 17.5.2017

Työterveyslaitos. 2018a. Työkykytalo. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/> Luettu: 14.3.2018

Työterveyslaitos. 2018b. Elintavat ja työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/> Luettu: 16.3.2018

Työterveyslaitos 2018c. Arvioi valmiuksiasi elämäntapamuutokselle. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/kroppa-ja-nuppi-kuntoon/arvioi-valmiuksiasi-elamantapamuutokselle/> Luettu: 12.4.2018

Työturvallisuuskeskus. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Luettavissa: https://ttk.fi/files/4665/Tyokyvyn_hallinta_seuranta_ja_varhainen_tuki_pdf.pdf Luettu: 12.4.2018

UKK-instituutti. 2016a. Terveysliikuntaa ja kuntoliikuntaa. Luettavissa: http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikkumaan/aloittajan_liikuntaopas/terveysliikuntaa_ja_kuntoliikuntaa Luettu: 16.5.2017

UKK-instituutti. 2017a. Liikuntapiirakka aikuisille. Luettavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka/liikuntapiirakka-aikuisille> Luettu: 16.5.2017

UKK-instituutti. 2017b. Liikuntapiirakka. Luettavissa: <http://www.ukkinstituutti.fi/liikuntapiirakka> Luettu: 16.5.2017

UKK-instituutti. 2018a. Liikunnan vaikutukset. Luettavissa: <https://www.tervekoululainen.fi/ylakoulu/fyysinen-aktiivisuus/liikunnan-vaikutukset/> Luettu: 29.1.2018

UKK-instituutti. 2018b. Hyvä kestävyyskunto suojaa monelta sairaudelta. Luettavissa: http://www.ukkinstituutti.fi/tietoa_terveysliikunnasta/liikunnan_vaikutukset/kestavyyskunto Luettu: 19.2.2018

UKK-instituutti 2016b. Liikuntaneuvonta osana palvelu – ja hoitoketjua. Luettavissa: <https://www.slideshare.net/UKK-instituutti/liikuntaneuvonta-osana-hoito-ja-palveluketjua-67330257> Luettu: 2.12.2017

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Luettavissa: <http://hanna.vilkkä.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf> Luettu: 10.3.2018

Vuori, I. 2003. Lisää liikuntaa. Edita Prima Oy. Helsinki.

Vuori, I. 2007. Tieteellinen tausta. Liikunnan vaikutukset työyhteisössä. Teoksessa Aura, O. & Sahi, T. (toim.) Työpaikkaliikunnan hyvät käytännöt, s. 37-40. Edita Prima Oy. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Liikuntalajikokeiluiden aikataulu.

kuukausi	liikuntalaji-kokeilu	Järjestäjä	osallistujien määrä
huhtikuu	Fustra	Forever Lahti	30
	Sulkapallo	Lahden Verk-kopalloseura	12
	Kahvakuula	Lahden Ahkera	40
toukokuu	Suunnistus	Lahden Suunnistajat -47	58
	Kuntonyrkkeily	Lahden Kaleva	29
kesäkuu	Melonta	Vesismoilijat Lahti	20
	Juoksukoulu	PHLU	22
heinäkuu	-		
elokuu	Pilates	Pilates Place Lahti	18
	Sauvakävely	PHLU	24
syyskuu	Uinti	Lahden Uima-seura	16
	Taido	Lahden Sugata	10
lokakuu	Functional Training	PHLU	20
	Ammunta	Varmistin ry	10
Marraskuu	Kiipeily	Yoga Rocks Oy	16
	Kehonhuolto	Lahden Ahkera	19
Joulukuu	Spinning	Forever Lahti	21

Liite 2. Kehonkoostumus analyysi.

InBody

ID | Pituus | Ikä | Sukup. | Mittausaika
 Maija M. | 156,9 cm | 51 | Nainen | 12.09.2015 09:43

InBody
 www.inbody.fi

Kehon koostumus

	Mitattu arvo	Kehon vesi	Pehmytkudos	Rasvaton massa	Paino
Kehon vesi	27.5 (26.3 ~ 32.1)	27.5	35.1 (33.8 ~ 41.7)	37.3 (35.8 ~ 43.7)	59.1 (43.9 ~ 59.5)
Proteiinit	7.2 (7.0 ~ 8.6)	muutella kuin tussa			
Mineraalit	2.63 (2.44 ~ 2.98)				
Rasvamassa	21.8 (10.3 ~ 16.5)				

Lihaskoostumus

	Alle	Normaali	Yli
Paino	55 70 85 100 115 130 145 160 175 190 205 %	59.1	
Lihasmassa Luustoihin	70 80 90 100 110 120 130 140 150 160 170 %	19.6	
Rasvamassa	40 60 80 100 120 140 160 180 200 220 240 260 280 300 320 340 360 380 400 420 440 460 480 500 520 %	21.8	

Painodiagnoosi

	Alle	Normaali	Yli
BMI Painoindeksi (kg/m ²)	16,0 18,0 20,0 22,0 24,0 26,0 28,0 30,0 32,0 34,0 36,0 38,0 40,0 42,0 44,0 46,0 48,0 50,0 52,0 54,0 56,0	24.0	
Rasvaprosentti (%)	8,0 10,0 12,0 14,0 16,0 18,0 20,0 22,0 24,0 26,0 28,0 30,0 32,0 34,0 36,0 38,0 40,0 42,0 44,0 46,0 48,0 50,0 52,0 54,0 56,0	36.9	

Lihastasapaino

	Alle	Normaali	Yli	ECW / TBW
Oikea käsi	40 60 80 100 120 140 160 180 200 %	2.02 102.2		0.380
Vasen käsi	40 60 80 100 120 140 160 180 200 %	1.94 98.1		0.381
Keskivartalo	70 80 90 100 110 120 130 140 150 %	17.7 95.4		0.398
Oikea jalka	70 80 90 100 110 120 130 140 150 %	5.20 83.6		0.401
Vasen jalka	70 80 90 100 110 120 130 140 150 %	5.02 80.6		0.403

Nestetasapaino

	Alle	Normaali	Yli
ECW-suhdeluku	0.320 0.340 0.360 0.380 0.390 0.400 0.410 0.420 0.430 0.440 0.450	0.397	

Mittauhistoria

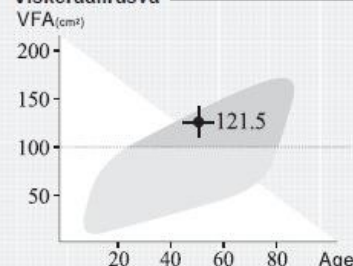
Paino	65.3	63.9	62.4	61.8	62.3	60.9	60.5	59.1
Lihasmassa	20.1	20.0	19.7	19.7	19.8	19.7	19.8	19.6
Rasvaprosentti	41.3	40.7	39.2	39.0	39.4	38.6	37.8	36.9
ECW-suhdeluku	0.399	0.398	0.396	0.396	0.397	0.396	0.398	0.397
	11.10.10 09:15	11.10.30 09:40	11.11.02 09:35	11.12.15 11:01	12.01.12 08:33	12.02.10 15:50	12.03.15 08:35	12.05.04 09:46

InBody-pisteet

68/100 pistettä

* InBody-pisteet kuvaavat kehon rakennetta. Lihaksikas henkilö voi saada tulokseen yli 100 pistettä

Viskeraalirasva



Painokontrolli

Ideaalipaino 51.7 kg
 Painokontrolli - 7.4 kg
 Rasvakontrolli - 9.9 kg
 Lihaskontrolli + 2.5 kg

Rasvatasapaino

Oikea käsi (1.5kg) 178.0%
 Vasen käsi (1.6kg) 183.0%
 Keskivartalo(11.7kg) 240.0%
 Oikea jalka (2.9kg) 132.0%
 Vasen jalka (2.9kg) 132.0%

Tutkimusmuuttujat

Solun sisäinen vesi 16.6 L (16.3~19.9)
 Solun ulkoinen vesi 10.9 L (10.3~12.2)
 Perusaineenvaihdunta 1176 kcal
 Vyötärö-lantio suhde 0.92 (0.75~0.85)
 Solumassa 23.8 kg (23.4~28.6)

Tulosten tulokinnan QR-koodi

Skannaa oheinen QR-koodi nähdäksesi tulosten tulkintaohjeita



Kehon vaihekulma

φ(°) 50 kHz | 4.3°

Impedanssit

	RA	LA	TR	RL	LL
Z(Ω) 1 kHz	379.6	392.7	26.8	306.8	316.1
5 kHz	373.1	385.4	25.7	303.0	314.1
50 kHz	337.2	352.5	23.0	282.3	289.8
250 kHz	307.9	322.9	20.4	263.3	272.7
500 kHz	297.4	311.5	19.1	258.1	267.8
1000 kHz	286.4	297.4	17.0	254.5	264.0

Liite 3. Alkukyselylomake

Liikettä Lahden alueen yrittäjille - terveystarkastus

Hei!

Osallistut liikettä Lahden alueen yrittäjille hankkeeseen ja tämä on terveystarkastus, joka lähetetään kaikille hankkeen osallistujille. Tällä kyselyllä selvitämme tietoja ja osallistujien omaa kokemusta terveydestä, työkyvystä, liikkumisesta, ravitsemuksesta, levosta ja palautumisesta sekä elintavoista.

Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa ja arvioida tapahtuuko osa-alueissa muutoksia vuoden kehittämisprojektin alku- ja lopputilanteiden vertailussa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta toivomme, että mahdollisimman moni vastaa nyt alussa ja myös lopussa.

Kysely on nimetön ja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Yhteenvetoja vastauksista tehdään vain koko ryhmästä tai pienemmistä osaryhmistä, kuitenkin niin, ettei yhteenvedoista voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Kyselyyn vastaaminen vie n. 10 - 15 minuuttia. Jos kyselystä on kysyttävää, voit olla yhteydessä hankkeen projektipäällikköön. Kiitos jo etukäteen vastauksista!

Ahti Romo
ahti.romo@phlu.fi
0405544647

1. Sukupuoli? *

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

2. Ikä? *

- ☐ 18-24 vuotta
- ☐ 25-44 vuotta

- ☐ 45-54 vuotta
- ☐ 55-64 vuotta
- ☐ yli 64 vuotta

3. Olen *

- ☐ yrittäjä
- ☐ työntekijä

4. Kuinka paljon ruumiillista rasitusta sisältyy nykyiseen työhösi? *

Lue ensin kaikki kuvaukset ja rengasta sitten työn kuvauksista se, joka vastaa parhaiten teemääsi työtä.

- ☐ kevyt istumatyö (työ on pääasiassa istumista pöydän, koneen ohjauslaitteiden tms. ääressä, missä tehdään vain kevyttä työtä käsillä.)
- ☐ muu istumatyö (työ on pääasiassa istumista, mutta työssä joudutaan käsittelemään runsaasti kevyitä tai keskiraskaita esineitä.
- ☐ kevyt seisomatyö tai kevyt liikkuva työ, työ on pääasiassa seisomatyötä ilman raskaita työliikkeitä ja raskaiden taakkojen käsittelyä tai työ on liikkumista paikasta toiseen ilman raskaita kantamuksia.)
- ☐ kevyehkö tai keskiraskas työ (työ on pääasiassa liikkuvaa työtä, missä joudutaan liikkua työ kantamaan tai siirtelemään runsaasti kevyitä tai keskiraskaita esineitä tai työssä joudutaan kävelemään paljon portaita tai liikkumaan kohtalaisen nopeasti melko pitkiä matkoja.)
- ☐ raskas ruumiillinen työ (työ on joko pääasiassa seisomatyötä, mihin kuuluu jatkuvaa keskiraskaiden esineiden nostamista ja käsittelyä, kampien tms. kääntämistä, tai työssä ajoittain nostetaan ja kannetaan raskaita esineitä, kairataan, kaivetaan tms., mutta välillä myös istutaan tai seisotaan.)
- ☐ erittäin raskas ruumiillinen työ (työ on pääasiassa jatkuvaa tai lähes jatkuvaa raskaiden työliikkeiden suorittamista, mitä tehdään usein pitkään yhtäjaksoisesti.)

Viikoittainen liikkuminen

5. Kuinka paljon kaiken kaikkiaan liikut viikoittain?

Merkkaa kaikki sellainen säännöllisesti viikoittain toistuva liikkuminen, joka kestää vähintään 10 minuuttia kerrallaan. Merkitse **kaikkiin kohtiin** viikoittaista liikumistasi kuvaavat vaihtoehdot ja valitse kuinka paljon harrastat kuvattua liikuntaa.

Jos et juuri ollenkaan liiku säännöllisesti viikoittain ympyröi **vain** ensimmäinen vaihtoehto ”En harrasta juuri mitään säännöllistä liikuntaa viikoittain” ja jätä muut vaihtoehdot valitsematta.

☐ en harrasta juuri mitään säännöllistä liikuntaa viikoittain

Verkkaista ja rauhallista kestävyysliikuntaa (= ei hikoilua tai hengityksen kiihtymistä, esim. rauhallinen kävely)

☐ arkeeni ei kuulu verkkaista ja rauhallista kestävyysliikuntaa viikoittain

☐ noin puoli tuntia viikossa

☐ 0,5 - 1 tuntia viikossa

☐ 1 - 1,5 tuntia viikossa

☐ 1,5 - 2 tuntia viikossa

☐ 2 - 2,5 tuntia viikossa

☐ yli 2,5 tuntia viikossa

Ripeää ja reipasta kestävyysliikuntaa (= jonkin verran hikoilua ja/tai hengityksen kiihtymistä, esim. reipas kävely tai pyöräily)

☐ arkeeni ei kuulu ripeää ja reipasta kestävyysliikuntaa viikoittain

☐ noin puoli tuntia viikossa

☐ 0,5 - 1 tuntia viikossa

☐ 1 - 1,5 tuntia viikossa

☐ 1,5 - 2 tuntia viikossa

☐ 2 - 2,5 tuntia viikossa

☐ yli 2,5 tuntia viikossa

Rasittavaa kestävyysliikuntaa (= voimakasta hikoilua ja/tai hengityksen kiihtymistä, esim. hölkkä tai pallopelit)

☐ arkeeni ei kuulu rasittavaa kestävyysliikuntaa viikoittain

☐ noin puoli tuntia viikossa

☐ 0,5 - 1 tuntia viikossa

☐ 1 - 1,5 tuntia viikossa

☐ 1,5 - 2 tuntia viikossa

☐ 2 - 2,5 tuntia viikossa

☐ yli 2,5 tuntia viikossa

Lihaskuntoharjoittelua (= esim. kuntopiiri tai kuntosaliharjoittelu, jossa eri lihasryhmiin vaikuttavia liikkeitä tehdään vähintään 8–12 kertaa)

- ☐ en harrasta lihaskuntoharjoittelua
- ☐ 1 kerran viikossa
- ☐ 2 kertaa viikossa
- ☐ 3 kertaa viikossa
- ☐ useammin kuin 3 kertaa viikossa

Ravitsemus

6. Syön mielestäni terveellisesti ja monipuolisesti (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

7. Tämän hetkinen ravitsemukseni tukee hyvin jaksamistani työssä ja vapaa-ajalla (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

8. Minulla on riittävästi tietoa mitä hyvään ja tasapainoiseen syömiseen kuuluu (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

9. Syön päivän aikana seuraavat ateriat (rastita kaikki, jotka syöt)

- ☐ aamupala ☐ aamupäivän välipala ☐ lounas ☐ iltapäivän välipala ☐ päivällinen
- ☐ ilta-pala

10. Käytätkö leivällä pääasiassa margariinia?

- ☐ Kyllä
☐ En

11. Käytätkö pääasiassa vähärasvaisia maitotuotteita

- ☐ Kyllä
☐ En

12. Syötkö kalaa vähintään kaksi kertaa viikossa?

- ☐ Kyllä
☐ En

13. Syötkö päivittäin kasviksia, marjoja tai hedelmiä?

- ☐ Kyllä
☐ En

Uni ja palautuminen

14. Nukun yössä keskimäärin?

- ☐ alle 6 tuntia ☐ 6-7 tuntia ☐ 7-8 tuntia ☐ 8-9 tuntia ☐ yli 9 tuntia

15. Olen päivisin virkeä ja jaksava (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

16. Minun on helppo nukahtaa iltaisin (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

17. Uneni on hyvä laatuista ja palauttavaa (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

Oma koettu terveys ja työkyky

18. Miten koen oman terveyteni tällä hetkellä ikäisiini verrattuna? (ympyröi kuvaavin numero. 1= koen erittäin huonoksi, 10= koen erittäin hyväksi)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

19. Miten koen oman fyysisen työkykyni tällä hetkellä? (ympyröi kuvaavin numero. 1= koen erittäin huonoksi, 10= koen erittäin hyväksi)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

20. Miten koen oman henkisen työkykyni tällä hetkellä? (ympyröi kuvaavin numero. 1= koen erittäin huonoksi, 10= koen erittäin hyväksi)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

21. Miten koen tällä hetkellä aikani riittävän itselleni työn ja arjen keskellä? (ympyröi kuvaavin numero. 1= koen erittäin huonoksi, 10= koen erittäin hyväksi)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

22. Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan. Oletetaan, että työkykysi on parhaillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (0 tarkoittaa, ettet nykyisin pysty lainkaan työhön ja 10 jos koet että työkykysi on nyt parhaimmillaan)

- ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9
☐ 10

23. Kuinka usein tunnet olevasi työpäivän jälkeen kohtuuttoman uupunut?

- ☐ erittäin usein
☐ melko usein
☐ silloin tällöin
☐ melko harvoin
☐ ei juuri koskaan

24. Kuinka monta työpäivää olet ollut poissa työstä heikentyneen terveytesi/työkykysi takia viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana?

- ☐ en yhtään työpäivää
☐ yhden työpäivän
☐ 2-3 työpäivää
☐ 4-6 työpäivää
☐ yli 6 työpäivää

25. Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

- ☐ tuskin
☐ en ole varma
☐ melko varmasti

Muut elintavat

26. Tupakoitko / oletko tupakoinut?

- ☐ Kyllä, tupakoin.
- ☐ Kyllä, olen joskus tupakoinut, mutta olen lopettanut.
- ☐ En ole koskaan tupakoinut.

27. Kuinka monta annosta alkoholia juot viikossa keskimäärin? (Yksi annos on yksi keskiolutpullo, 12 cl viiniä tai 4 cl väkeviä)

Kirjoita tähän annosten määrä keskimäärin _____

28. Lopuksi voit antaa palautetta, toiveita tai ideoita toimenpiteiksi vapaasti. Kiitos vastauksistasi!

Liite 4. Loppukyselylomake

Liikettä Lahden alueen yrittäjille - terveystarkkely

Hei!

Osallistuit liikettä Lahden alueen yrittäjille hankkeeseen ja tämä on terveystarkkely, joka lähetetään kaikille hankkeen osallistujille. Tällä kyselyllä selvitämme tietoja ja osallistujien omaa kokemusta terveydestä, työkyvystä, liikkumisesta, ravitsemuksesta, levosta ja palautumisesta sekä elintavoista. Kyselyssä on kysymyksiä myös hankkeesta.

Kyselyn tarkoituksena on kerätä tietoa ja arvioida onko osa-alueissa muutoksia vuoden kehittämisprojektin alku- ja lopputilanteiden vertailussa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista, mutta toivomme, että mahdollisimman moni vastaa kyselyyn.

Kysely on nimetön ja tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Yhteenvetoja vastauksista tehdään vain koko ryhmästä tai pienemmistä osaryhmistä, kuitenkin niin, ettei yhteenvedoista voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa.

Kyselyyn vastaaminen vie n. 10 - 20 minuuttia. Jos kyselystä on kysyttävää, voit olla yhteydessä hankkeen projektipäällikköön. Kiitos jo etukäteen vastauksista!

Ahti Romo
ahti.romo@phlu.fi
0405544647

1. Sukupuoli? *

- ☐ Mies
- ☐ Nainen

2. Ikä? *

- ☐ 18-24 vuotta
- ☐ 25-44 vuotta

- ☐ 45-54 vuotta
- ☐ 55-64 vuotta
- ☐ yli 64 vuotta

3. Olen *

- ☐ yrittäjä
- ☐ työntekijä

4. Kuinka paljon ruumiillista rasitusta sisältyy nykyiseen työhösi? *

Lue ensin kaikki kuvaukset ja rengasta sitten työn kuvauksista se, joka vastaa parhaiten teemääsi työtä.

- ☐ kevyt istumatyö (työ on pääasiassa istumista pöydän, koneen ohjauslaitteiden tms. ääressä, missä tehdään vain kevyttä työtä käsillä.)
- ☐ muu istumatyö (työ on pääasiassa istumista, mutta työssä joudutaan käsittelemään runsaasti kevyitä tai keskiraskaita esineitä.
- ☐ kevyt seisomatyö tai kevyt liikkuva työ, työ on pääasiassa seisomatyötä ilman raskaita työliikkeitä ja raskaiden taakkojen käsittelyä tai työ on liikkumista paikasta toiseen ilman raskaita kantamuksia.)
- ☐ kevyehkö tai keskiraskas työ (työ on pääasiassa liikkuvaa työtä, missä joudutaan liikkua työ kantamaan tai siirtelemään runsaasti kevyitä tai keskiraskaita esineitä tai työssä joudutaan kävelemään paljon portaita tai liikkumaan kohtalaisen nopeasti melko pitkiä matkoja.)
- ☐ raskas ruumiillinen työ (työ on joko pääasiassa seisomatyötä, mihin kuuluu jatkuvaa keskiraskaiden esineiden nostamista ja käsittelyä, kampien tms. kääntämistä, tai työssä ajoittain nostetaan ja kannetaan raskaita esineitä, kairataan, kaivetaan tms., mutta välillä myös istutaan tai seisotaan.)
- ☐ erittäin raskas ruumiillinen työ (työ on pääasiassa jatkuvaa tai lähes jatkuvaa raskaiden työliikkeiden suorittamista, mitä tehdään usein pitkään yhtäjaksoisesti.)

Viikoittainen liikkuminen

5. Kuinka paljon kaiken kaikkiaan liikut viikoittain?

Merkkaa kaikki sellainen säännöllisesti viikoittain toistuva liikkuminen, joka kestää vähintään 10 minuuttia kerrallaan. Merkitse **kaikkiin kohtiin** viikoittaista liikumistasi kuvaavat vaihtoehdot ja valitse kuinka paljon harrastat kuvattua liikuntaa.

Jos et juuri ollenkaan liiku säännöllisesti viikoittain ympyröi **vain** ensimmäinen vaihtoehto ”En harrasta juuri mitään säännöllistä liikuntaa viikoittain” ja jätä muut vaihtoehdot valitsematta.

☐ en harrasta juuri mitään säännöllistä liikuntaa viikoittain

Verkkaista ja rauhallista kestävyysliikuntaa (= ei hikoilua tai hengityksen kiihtymistä, esim. rauhallinen kävely)

☐ arkeeni ei kuulu verkkaista ja rauhallista kestävyysliikuntaa viikoittain

☐ noin puoli tuntia viikossa

☐ 0,5 - 1 tuntia viikossa

☐ 1 - 1,5 tuntia viikossa

☐ 1,5 - 2 tuntia viikossa

☐ 2 - 2,5 tuntia viikossa

☐ yli 2,5 tuntia viikossa

Ripeää ja reipasta kestävyysliikuntaa (= jonkin verran hikoilua ja/tai hengityksen kiihtymistä, esim. reipas kävely tai pyöräily)

☐ arkeeni ei kuulu ripeää ja reipasta kestävyysliikuntaa viikoittain

☐ noin puoli tuntia viikossa

☐ 0,5 - 1 tuntia viikossa

☐ 1 - 1,5 tuntia viikossa

☐ 1,5 - 2 tuntia viikossa

☐ 2 - 2,5 tuntia viikossa

☐ yli 2,5 tuntia viikossa

Rasittavaa kestävyysliikuntaa (= voimakasta hikoilua ja/tai hengityksen kiihtymistä, esim. hölkkä tai pallopelit)

☐ arkeeni ei kuulu rasittavaa kestävyysliikuntaa viikoittain

☐ noin puoli tuntia viikossa

☐ 0,5 - 1 tuntia viikossa

☐ 1 - 1,5 tuntia viikossa

☐ 1,5 - 2 tuntia viikossa

☐ 2 - 2,5 tuntia viikossa

☐ yli 2,5 tuntia viikossa

Lihaskuntoharjoittelua (= esim. kuntopiiri tai kuntosaliharjoittelu, jossa eri lihasryhmiin vaikuttavia liikkeitä tehdään vähintään 8–12 kertaa)

- ☐ en harrasta lihaskuntoharjoittelua
- ☐ 1 kerran viikossa
- ☐ 2 kertaa viikossa
- ☐ 3 kertaa viikossa
- ☐ useammin kuin 3 kertaa viikossa

Ravitsemus

6. Syön mielestäni terveellisesti ja monipuolisesti (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

7. Tämän hetkinen ravitsemukseni tukee hyvin jaksamistani työssä ja vapaa-ajalla (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

8. Minulla on riittävästi tietoa mitä hyvään ja tasapainoiseen syömiseen kuuluu (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

9. Syön päivän aikana seuraavat ateriat (rastita kaikki, jotka syöt)

- ☐ aamu-pala
- ☐ aamupäivän väli-pala
- ☐ lou-nas
- ☐ iltapäivän väli-pala
- ☐ päivälli-nen
- ☐ iltapala

10. Käytätkö leivällä pääasiassa margariinia?

- ☐ Kyllä
- ☐ En

11. Käytätkö pääasiassa vähärasvaisia maitotuotteita

- ☐ Kyllä
☐ En

12. Syötkö kalaa vähintään kaksi kertaa viikossa?

- ☐ Kyllä
☐ En

13. Syötkö päivittäin kasviksia, marjoja tai hedelmiä?

- ☐ Kyllä
☐ En

Uni ja palautuminen

14. Nukun yössä keskimäärin?

- ☐ alle 6 tuntia ☐ 6-7 tuntia ☐ 7-8 tuntia ☐ 8-9 tuntia ☐ yli 9 tuntia

15. Olen päivisin virkeä ja jaksava (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

16. Minun on helppo nukahtaa iltaisin (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

17. Uneni on hyvä laatuista ja palauttavaa (ympyröi kuvaavin numero. 1= täysin eri mieltä, 10= täysin samaa mieltä)

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

Oma koettu terveys ja työkyky

18. Miten koen oman terveyteni tällä hetkellä ikäisiini verrattuna? (ympyröi kuvaavin numero. 1= koen erittäin huonoksi, 10= koen erittäin hyväksi)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

19. Miten koen oman fyysisen työkykyni tällä hetkellä? (ympyröi kuvaavin numero. 1= koen erittäin huonoksi, 10= koen erittäin hyväksi)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

20. Miten koen oman henkisen työkykyni tällä hetkellä? (ympyröi kuvaavin numero. 1= koen erittäin huonoksi, 10= koen erittäin hyväksi)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

21. Miten koen tällä hetkellä aikani riittävän itselleni työn ja arjen keskellä? (ympyröi kuvaavin numero. 1= koen erittäin huonoksi, 10= koen erittäin hyväksi)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

22. Työkyky nyt verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan. Oletetaan, että työkykysi on parhaillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? (0 tarkoittaa, ettet nykyisin pysty lainkaan työhön ja 10 jos koet että työkykysi on nyt parhaimmillaan)

☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9
☐ 10

23. Kuinka usein tunnet olevasi työpäivän jälkeen kohtuuttoman uupunut?

☐ erittäin usein

- ☐ melko usein
- ☐ silloin tällöin
- ☐ melko harvoin
- ☐ ei juuri koskaan

24. Kuinka monta työpäivää olet ollut poissa työstä heikentyneen terveytesi/työkykysi takia viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana?

- ☐ en yhtään työpäivää
- ☐ yhden työpäivän
- ☐ 2-3 työpäivää
- ☐ 4-6 työpäivää
- ☐ yli 6 työpäivää

25. Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään nykyisessä ammatissasi kahden vuoden kuluttua?

- ☐ tuskin
- ☐ en ole varma
- ☐ melko varmasti

Muut elintavat

26. Tupakoitko / oletko tupakoinut?

- ☐ Kyllä, tupakoin.
- ☐ Kyllä, olen joskus tupakoinut, mutta olen lopettanut.
- ☐ En ole koskaan tupakoinut.

27. Kuinka monta annosta alkoholia juot viikossa keskimäärin? (Yksi annos on yksi keskiolutpullo, 12 cl viiniä tai 4 cl väkeviä)

Kirjoita tähän annosten
määrä keskimäärin

Liikettä Lahden alueen yrittäjille -hanke

28. Vaikuttiko hanke jotenkin omaan arkeesi ja jos vaikutti, niin miten?

29. Jos osallistuit liikuntaneuvontaan hankkeen aikana, kuinka tyytyväinen olet tapaami-
siin kokonaisuudessaan (1=en tyytyväinen ollenkaan, 10=erittäin tyytyväinen?)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

30. Tähän voit kommentoida vapaasti liikuntaneuvontaa. Mikä oli hyvää ja mitä voisi vielä
kehittää tai parantaa?

31. Jos osallistuit liikuntaneuvontaan hankkeen aikana, kuinka tyytyväinen olet tapaami-
siin kokonaisuudessaan (1=en tyytyväinen ollenkaan, 10=erittäin tyytyväinen?)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

32. Tähän voit kommentoida vapaasti liikuntalajikokeiluja. Mikä oli hyvää ja mitä voisi vielä
kehittää tai parantaa?

33. Kuinka tyytyväinen olet liikettä Lahden alueen yrittäjille hankkeeseen kokonaisuudessaan? (1=en tyytyväinen ollenkaan, 10=erittäin tyytyväinen?)

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10

34. Tähän voit kommentoida vapaasti Liikettä Lahden alueen yrittäjille -hanketta. Mikä oli hyvää ja mitä voisi vielä kehittää tai parantaa?

35. Minulla on mielenkiintoa jatkaa ryhmässä, jossa järjestetään hankkeen toimintamallin tyyppistä toimintaa jatkossakin?

- ☐ Kyllä
☐ Ei

Liite 5. Ryhmähaastattelussa käytetyt apukysymykset

Kysymykset haastatteluun

Yleistä

Oletko yrittäjä vai työntekijä?

Olitteko koko vuoden hankkeessa mukana?

Miten arvioisitte hankkeen onnistumista kokonaisuudessa? 1-5?

Mikä hankkeessa onnistui erityisen hyvin?

Missä olisi parannettavaa?

Osallistuitteko lajikokeiluihin?

Mitä hyvää/parannettavaa?

Entä luentoihin?

Mitä hyvää/parannettavaa?

Olivatko aikataulut sopivat lajikokeiluissa/luennoissa?

Koittako, että lajikokeilut olivat hyödyllisiä? Entäpä luennot?

Liikuntaneuvonta

Osallistuitteko liikuntaneuvontaan?

Monta kertaa kävitte neuvonnassa?

Koittako, että saitte uutta tietoa neuvonnassa? (1-10)

Koittako, että teitä tuettiin neuvonnassa?

Määrittelitkö jotain tavoitteita neuvonnan yhteydessä?

Oliko neuvonnasta hyötyä? Jos oli, miten? Jäittekö kaipaamaan jotain, mitä?

Motivaatio ja motivointi

Koitko saavasi tarpeeksi tukea hankkeen aikana?

Motivoiko hanke itsessään sinua elämäntapamuutokseen?

Koitko, että motivointia (lisää tapaamisia, yhteisiä juttuja, kuntotestauksen välitseksi, muut yhteydenotot) olisi voinut lisätä?

Olisiko puolella välillä hanketta ollut hyvä olla välitsekki kehon kuntokartoituksen merkeissä? Olisiko tämä motivoinut eteenpäin?

Olisitko kaivannut jotain konkreettista puolen välin tulosten tarkastelua? Jos olisit, mitä olisit toivonut?

Jatkumo hankkeen jälkeen

Onko hankkeen jälkeen tapahtunut muutosta omalla kohdalla?

Oletko hyödyntänyt hankkeesta saatuja tietoja/apuja myös hankkeen jälkeen?

Miten koit, että esim. liikuntaneuvonta auttoi hankkeen jälkeiseen aikaan?

Oliko hankkeesta hyötyä jatkoa ajatellen? Mitä sait? Mitä koit, että olisi auttanut enemmän hankkeen jälkeisessä ajassa?

Liite 6. Tutustumisharjoituksia

Tutustumisharjoitukset

Kuvakorit

Tarvitset:

Erilaisia kuvia/kortteja, eri aihealueilta (esine, ihminen, maisema). Kortteja on oltava enemmän, kuin osallistujia.

Toiminta:

Kortit levitetään tasaisesti pöydälle, josta jokainen osallistuja valitsee yhden kortin, joka kuvaa eniten häntä tai sen hetkistä tunnetta. Korttien valitsemisen jälkeen osallistujat esittelevät vuoron perään itsensä ja kertoo syyn korttivalinnalle.

Variaatio:

Voit tehdä saman harjoituksen valitsemalla erilaisia esineitä korttien/kuvien sijasta.

Tutustumisbingo

Tarvitset:

Kynää ja paperia.

Toiminta:

Jokainen osallistuja kirjoittaa ensin itsenäisesti jonkin asian, jonka haluaa muille jakaa (harrastus, tykkäämisen kohde, yms.) Tämän jälkeen ohjaaja kirjaa osallistujien lapuista asiat ruudukkoon ja tulostaa jokaiselle yhden ”bingoruudukon”. Tämän jälkeen osallistujat lähtevät kiertämään ja keskustelemaan toistensa kanssa, yrittäen saada ensimmäisenä bingon.

Minuuttitreffit

Tarvitset:

Sekuntikellon, tilan missä liikkua

Toiminta:

Ohjattavat saavat kiertää vapaasti tilassa, kunnes ohjaaja pyytää heitä tutustumaan vieressä olevaan henkilöön. Ohjaaja ottaa minuutin verran aikaa kellosta, jonka aikana parit kertovat toisilleen itsestään. Tämän jälkeen he etsivät itselleen uuden parin. Jokainen tutustuminen kestää minuutin ajan, kunnes paria vaihdetaan.

Variaatiot: Harjoituksessa voidaan keksiä erilaisia aiheita, mistä puhutaan (harrastukset, kiinnostuksenkohteet)

Lähteet: <https://www.kylatoiminta.fi/uploads/images/tiedostot/Nimet%C3%B6n%20liite%2000057.pdf>